



MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE



Paris le **02 MAI 2011**

Secrétariat général

Direction générale  
des ressources  
humaines

Service des personnels  
enseignants de  
l'enseignement  
supérieur et de la  
recherche

Sous-direction des  
études de gestion  
prévisionnelle,  
statutaires et des  
affaires communes

Bureau des études  
statutaires et  
réglementaires

DGRH A1 2/CL//  
n° 2011-0111  
Affaire suivie par  
Chloé Lirzin  
Téléphone  
01 55 55 47 95  
Fax  
01 55 55 47 99  
Mél.  
chloe.lirzin@  
education.gouv.fr

72 rue Régnault  
75243 Paris cedex 13

La directrice générale des ressources  
humaines

Le président de la Conférence des présidents  
d'universités

à

Mesdames et Messieurs les présidents et  
directeurs d'établissements publics  
d'enseignement supérieur

Mesdames et Messieurs les directeurs  
généraux des établissements publics  
scientifiques et technologiques

**Objet : guide des bonnes pratiques sur le recours aux agents contractuels (1<sup>ère</sup> partie).**

Le document transmis sur le recours aux agents contractuels a été réalisé en collaboration avec la Conférence des présidents d'universités, l'Agence de mutualisation des universités et établissements, l'Association des secrétaires généraux d'établissements publics d'enseignement supérieur, l'Association des directeurs des ressources humaines, le réseau JURISUP et les services du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Ce document constitue la première partie du travail engagé. Il a pour objectif une meilleure maîtrise du cadre légal et réglementaire relatif aux agents contractuels par les établissements publics d'enseignement supérieur. Il expose ainsi, sous forme de fiches synthétiques, la réglementation applicable pour chaque catégorie d'agents contractuels.

Il conviendra en 2010-2011 de poursuivre ce travail de réflexion en collaboration avec tous les acteurs de la gestion des ressources humaines des universités sur l'amélioration de la gestion des agents contractuels. Il s'agira dans cette deuxième partie du guide de tenir compte des pratiques mises en œuvre par les établissements en matière de recrutement, de gestion opérationnelle, de carrière et de suivi des parcours des agents contractuels.

Le président de la Conférence des  
présidents d'universités

Louis Vogel

La directrice générale des ressources  
humaines

Josette Théophile



MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE

Direction générale des ressources humaines  
Service des personnels enseignants de l'enseignement supérieur  
et de la recherche  
Sous direction des études de gestion prévisionnelle,  
statutaires et des affaires communes  
Bureau des études statutaires et réglementaires

# GUIDE DES BONNES PRATIQUES SUR LE RECOURS AUX AGENTS CONTRACTUELS

**1<sup>ère</sup> partie : Le cadre légal et réglementaire applicable aux  
établissements d'enseignement supérieur**

## Plan détaillé

### TITRE I<sup>er</sup> : LE CADRE GENERAL

#### I. LES RECRUTEMENTS DE DROIT COMMUN DES AGENTS NON TITULAIRES (P.6)

Présentation générale des recours aux agents non titulaires (p. 7)

Les contractuels de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (p. 10)

Les contractuels de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 (p. 11)

Les contractuels de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 (p. 12)

#### II. LE RENOUVELLEMENT DES CONTRATS (P.13)

Le renouvellement des contrats

#### III. LA PROBLEMATIQUE DES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE (P.15)

Les contrats à durée déterminée et les contrats à durée indéterminée

#### IV. LA « VIE ADMINISTRATIVE » / LA « CARRIERE » DES AGENTS CONTRACTUELS (P.17)

Les commissions consultatives paritaires (p. 18)

L'action sociale, le salaire indirect (p.19)

Régime indemnitaire (p. 20)

#### V. LE CUMUL D'ACTIVITES DES AGENTS NON TITULAIRES (P.21)

Le cumul d'activités

#### VI. LE REGIME DE PROTECTION SOCIALE APPLICABLE (P.26)

Sécurité sociale (p. 27)

Les congés (p. 28)

Le réemploi (p. 36)

La mobilité (p. 38)

Le temps partiel (p. 41)

#### VII. LA DISCIPLINE (P.43)

Le régime disciplinaire de droit commun (p. 44)

Le régime disciplinaire universitaire (p. 45)

#### VIII. LA FIN DE FONCTIONS (P.48)

La limite d'âge (p. 49) – à venir

La fin de fonctions (p. 50)

Les conséquences financières de la fin de fonctions (p. 53)

## **TITRE II : LES REGIMES SPECIFIQUES**

### **I. LE NOUVEAU CONTEXTE DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR EN MATIERE DE RECRUTEMENT (P.57)**

Le régime des responsabilités et des compétences élargies (p. 58)

### **II. LES CONTRACTUELS DE LA LOI N°2007-1199 DU 10 AOUT 2007 RELATIVE AUX LIBERTES ET RESPONSABILITES DES UNIVERSITES (P.59)**

Les contractuels de l'article L. 954-3 du code de l'éducation (p. 60)

Les contractuels étudiants (p. 61)

### **III. LES CONTRACTUELS DES ETABLISSEMENTS PUBLICS SCIENTIFIQUES ET TECHNOLOGIQUES (P.63)**

Les contractuels des établissements publics scientifiques et technologiques de l'article L. 431-2-1 du code de la recherche (p. 64)

### **IV. LES CATEGORIES D'AGENTS CONTRACTUELS (P.65)**

Contractuels et vacataires (p. 66)

Les chargés d'enseignement et agents temporaires vacataires (p. 69)

Les vacataires recrutés parmi les auto-entrepreneurs (p. 71)

Les chargés d'enseignement et les attachés d'enseignement dans les disciplines médicales et odontologiques (p. 72)

Les doctorants contractuels (p. 74)

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (p. 76)

Les lecteurs de langue étrangère et les maîtres de langue étrangère des établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur (p. 78)

Les répétiteurs de langue étrangère et les maîtres de langue étrangère de l'Institut national des langues et civilisations orientales (p. 80)

Les enseignants-chercheurs associés et invités (p. 82)

Les non titulaires hospitalo-universitaires (les personnels non titulaires : chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et assistants hospitaliers universitaires, et les praticiens hospitaliers-universitaires exerçant leurs fonctions à titre temporaire) (p. 89)

Les chefs de clinique des universités de médecine générale (p. 100)

### **TITRE III : QUESTIONS DIVERSES**

**I. LE RECOURS A L'INTERIM (P.103)**

**II. LA REPRISE DES CONTRATS (P.106)**

**III. LES STAGES ETUDIANTS (P.108)**

**TITRE I<sup>ER</sup>**  
**LE CADRE GENERAL**

# **I. LES RECRUTEMENTS DE DROIT COMMUN DES AGENTS NON TITULAIRES**

Présentation générale des recours aux agents non titulaires

Les contractuels de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Les contractuels de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984

Les contractuels de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984

## Présentation générale

### 1. Le principe : le recours à des agents titulaires

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, à l'exception de ceux réservés aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires, occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent titre, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut.

### 2. Les exceptions

Des dispositions législatives prévoient des exceptions au principe selon lequel les emplois civils permanents de l'Etat à temps complet sont occupés par des fonctionnaires.

La fonction publique peut donc recruter dans certains cas des agents non titulaires par contrat individuel, et pour une durée déterminée ou non.

### 3. Les cas de recours à des agents non titulaires

A l'exception des agents non titulaires recrutés dans la fonction publique de l'Etat pour exercer des fonctions correspondant à un besoin occasionnel (contrat de 10 mois) ou saisonnier (contrat de 6 mois au maximum), d'autres agents non titulaires peuvent être recrutés pour une durée supérieure à 10 mois :

- lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes,
- pour occuper les emplois permanents à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un temps complet,
- pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles (notamment en raison d'un congé de maladie, de maternité ou parental),
- pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un fonctionnaire titulaire ou stagiaire,
- pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A (article L. 954-3 du code de l'éducation),
- pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche (article L. 954-3 du code de l'éducation).

Dans l'enseignement supérieur, il est possible de recruter par contrats spécifiques des agents non titulaires. Il peut s'agir notamment, pour assurer des fonctions d'enseignement, d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche, d'enseignants associés et invités, de vacataires, de doctorants contractuels, de lecteurs de langue étrangère maîtres de langue étrangère.

L'article 3 bis de la loi du 11 janvier 1984 prévoit pour les administrations de l'Etat et les établissements publics de l'Etat la possibilité d'avoir recours à l'intérim pour remplacer momentanément un agent absent, pour pourvoir un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou pour faire face à un besoin occasionnel ou saisonnier.

### ➤ **Les conditions générales de recrutement**

Les conditions générales de recrutement des agents contractuels sont prévues au titre II du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat



pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

### 1. Les conditions tenant à l'agent recruté

Le recrutement d'un agent non titulaire n'est soumis à aucune condition de nationalité. Un agent non titulaire peut être engagé s'il remplit les conditions suivantes :

- si, étant de nationalité française, il jouit de ses droits civiques ;
- si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont compatibles avec l'exercice des fonctions ; en outre les personnes de nationalité étrangère font l'objet d'une enquête de la part de l'administration destinée à s'assurer qu'elles peuvent être recrutées par elle ;
- si, étant de nationalité française, il se trouve en position régulière au regard du code du service national ;
- s'il remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Les mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être produits au moment de l'engagement.

Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire en vue de la recherche d'une des affections ouvrant droit au congé de grave maladie, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé.

Les examens médicaux sont assurés par les services médicaux de l'administration ou, à défaut, pris en charge par l'administration dans les limites des tarifs de remboursement du régime général de sécurité sociale et sous réserve qu'ils ne donnent pas lieu à remboursement à d'autres titres.

### 2. Les conditions tenant au contrat de recrutement

L'agent non titulaire est recruté par contrat ou par engagement écrit. Pour les agents recrutés en application des articles 4, 5 et 6 de la loi du 11 janvier 1984, le contrat précise l'article en vertu duquel il est établi, et éventuellement, s'il intervient en application du 1° ou du 2° de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984.

Le contrat ou l'engagement doit préciser :

- sa date d'effet ;
- la définition du poste occupé ;
- les obligations et droits de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale ou d'un statut particulier.

➤ **Tableau récapitulatif des modalités de recrutements des agents non titulaires**

<b>Modalités de recrutement des agents non titulaires de l'Etat</b> <b>Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires</b> <b>relatives à la fonction publique de l'Etat</b>	
Fonctions exercées	Types de contrats
<p><b>Besoins permanents (article 4 de la loi du 11 janvier 1984)</b></p> <p>1) Pour des fonctions correspondant à un emploi de niveau de catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient</p> <p>2) Pour des fonctions correspondant à un emploi de niveau de catégorie B et C lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes</p>	<p>Contrat à durée déterminée (2 fois 3 ans) puis contrat à durée indéterminée si renouvellement</p>
<p><b>Besoins permanents pour des fonctions impliquant un service à temps incomplet n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet (article 6 alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984)</b></p> <p>pour des fonctions correspondant à un emploi de niveau de catégorie A, B ou C</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• soit contrat à durée déterminée (2 fois 3 ans) puis contrat à durée indéterminée si renouvellement</li> <li>• soit contrat à durée indéterminée d'emblée</li> </ul>
<p><b>Besoins saisonniers ou occasionnels (article 6 alinéa 2 de la loi du 11 janvier 1984)</b></p> <p>pour des fonctions correspondant à un emploi de niveau de catégorie A, B ou C</p>	<p>Contrat à durée déterminée uniquement</p> <p>Durée totale du contrat au cours d'une période de 12 mois consécutifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 6 mois : besoins saisonniers</li> <li>- 10 mois : besoins occasionnels</li> </ul>

**Les contractuels de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984**

Recrutement des agents non titulaires en remplacement des fonctionnaires

L'article 20 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a modifié les dispositions de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et autorise désormais le recrutement d'un agent non titulaire pour assurer le remplacement d'un fonctionnaire autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel ou momentanément indisponible (en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ou de leur participation à des activités dans le cadre de réserves) ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu.

Ces agents bénéficient d'un contrat à durée déterminée dont la durée correspond à celle de l'absence du fonctionnaire (par exemple, celle du congé de maternité) ou de la vacance de l'emploi (dans la limite maximale d'une année).

Les agents recrutés sur le fondement de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984 sont régis par les dispositions transversales du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

**Les contractuels de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984**

Contrat à durée déterminée/Contrat à durée indéterminée - Notion de « contrats successifs » de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

L'article 4 de la loi du 11 janvier 1984, dans sa rédaction issue de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005, prévoit que les agents non titulaires recrutés sur ce fondement sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans. Si, à l'issue de la période maximale de six ans, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Afin d'apprécier la continuité des contrats, il convient de prendre en considération les éléments suivants :

- Les fonctions exercées par l'agent doivent être identiques ou similaires. Il doit s'agir de fonctions que l'on pourrait confier à un fonctionnaire relevant d'un même corps ou à un contractuel ayant la même spécialité professionnelle, le même niveau de diplôme et la même expérience ;
- L'agent doit être rattaché au même employeur : on considère que l'employeur est unique lorsque les services sont accomplis pour le compte d'une même administration (services centraux ou services déconcentrés). En revanche, on considère que les employeurs sont distincts lorsque l'agent a occupé des postes successifs dans les services précités et dans un établissement public doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, tel qu'une université ;
- L'agent doit être recruté pour satisfaire à un besoin correspondant à celui qui a été défini initialement, c'est-à-dire pour un besoin permanent à temps complet (article 4 de la loi du 11 janvier 1984) ou pour un besoin permanent à temps incomplet (article 6-1 de la loi du 11 janvier 1984).

La transformation des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée a été transposée aux recrutements intervenus sur le fondement de l'article 6-1 de la loi de 1984 conformément aux dispositions de l'article 6 du décret du 17 janvier 1986.

S'agissant des contrats conclus à temps incomplet sur le fondement de l'article 6-1 de la loi du 11 janvier 1984 ou pour les agents recrutés sur le fondement de l'article 4 de cette même loi qui exercent des fonctions à temps partiel, le calcul des six ans d'ancienneté se fait de date à date sans qu'il y ait lieu de proratiser en fonction de la quotité de services effectuée par l'agent.

**Les contractuels de l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984**

Modalités de recrutement des agents non titulaires exerçant des fonctions correspondant à des emplois de niveau de catégorie B et C

Le recrutement des agents exerçant des fonctions correspondant à des emplois de niveau B et C, sur la base de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984, n'est possible que lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer ces fonctions. Ce qui n'est pas le cas lorsqu'il s'agit de confier à des agents des fonctions correspondant notamment à celles d'un adjoint administratif ou d'un secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

A défaut, il est possible d'opérer un recrutement sur la base du premier alinéa de l'article 6 de cette même loi. Dans ce cas, les agents non titulaires assurent des fonctions correspondant à un besoin permanent qui impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet.

Les agents ainsi recrutés peuvent bénéficier d'emblée d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée conclu pour une durée maximale de trois ans, renouvelable par reconduction expresse, dans la limite de six ans. A l'issue de cette période maximale de six ans, le contrat ne pourra être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée comme le prévoit l'article 6 du décret du 17 janvier 1986, dans sa rédaction issue du décret n° 2007-338 du 12 mars 2007.

Enfin, ces agents peuvent également être recrutés sur la base du deuxième alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984. Ils sont alors engagés soit pour une durée maximale de six mois pour faire face à un besoin occasionnel, soit pour une durée maximale de dix mois pour un besoin saisonnier au cours d'une période de douze mois consécutifs.

Le recrutement des agents non titulaires sur ce fondement ne doit pas avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'administration.

C'est la raison pour laquelle les contrats successivement conclus sur la base du deuxième alinéa de l'article 6 précité ne peuvent pas être reconduits pour une durée indéterminée.

## **II. Le renouvellement des contrats des agents non titulaires**

Le renouvellement des contrats

## Le renouvellement des contrats

L'article 45 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 précise les dispositions relatives à la fin de contrat des agents non titulaires.

Lorsque l'agent non titulaire est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être reconduit, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement en respectant l'un des préavis suivants :

- 8 jours avant la fin du contrat, pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois ;
- 1 mois avant la fin du contrat, pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant la fin du contrat, pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 2 ans ;
- 3 mois avant la fin du contrat, lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée et dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

Le délai de préavis se détermine en prenant en compte la durée totale des contrats de l'agent concerné.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

L'agent non titulaire, dont le contrat n'a pas été renouvelé, peut bénéficier des allocations chômage s'il remplit les conditions requises. Il n'a droit en revanche à aucune indemnité de licenciement ou de précarité.

### **III. LA PROBLEMATIQUE DES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE**

Les contrats à durée déterminée et les contrats à durée indéterminée



## Les contrats à durée déterminée et les contrats à durée indéterminée

Le tableau ci-dessous synthétise les modalités d'accès au contrat à durée indéterminée pour les agents non titulaires recrutés sur la base des articles 4 ou 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et des articles 12 et 13 de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.

Sont concernés les agents non titulaires :

- ⇒ Exerçant des fonctions d'enseignement dans l'enseignement supérieur
- ⇒ Exerçant des fonctions autres que d'enseignement

<b>TABLEAU RECAPITULATIF DES MODALITES D'ACCES AUX CONTRATS A DUREE INDETERMINEE</b>		
<b>Agents concernés</b>	<b>Textes applicables</b>	<b>Modalités de recrutement</b>
Agents recrutés pour des besoins permanents	- article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984	- recrutement par contrat d'une durée maximale de <b>trois ans</b> renouvelable par reconduction expresse pour une durée ne pouvant excéder <b>six ans</b>  - à l'issue de cette période maximale de six ans, le contrat ne peut être reconduit que par décision expresse et pour une <b>durée indéterminée</b>
Agents recrutés en cas de besoins permanents pour des fonctions impliquant un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70% d'un service à temps complet	- article 6, alinéa 1 <sup>er</sup> de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984  - article 6 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986	- recrutement par contrat d'une <b>durée indéterminée</b>  - ou recrutement par contrat d'une durée maximale de <b>trois ans</b> renouvelable par reconduction expresse dans la limite maximale de <b>six ans</b>  A l'issue de cette période maximale de six ans, le contrat ne peut être reconduit que par décision expresse et pour une <b>durée indéterminée</b> .
Agents recrutés pour des besoins saisonniers ou occasionnels	- article 6, alinéa 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984  - article 7 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986	- recrutement uniquement par <b>contrat à durée déterminée</b> , d'une durée maximale, au cours d'une période de douze mois consécutifs, de :  • <b>six mois</b> pour l'exercice de fonctions correspondant à un besoins saisonnier  • <b>dix mois</b> pour l'exercice de fonctions correspondant à un besoin occasionnel

## **IV. La « vie administrative » / la « carrière » des agents contractuels**

Les commissions consultatives paritaires

L'action sociale, le salaire indirect

Régime indemnitaire : exemples de grilles de rémunération

## Les commissions consultatives paritaires

L'article 1-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat prévoit que dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat, il est institué, par arrêté du ministre intéressé ou par décision de l'autorité compétente de l'établissement public, une ou plusieurs commissions consultatives paritaires comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des personnels mentionnés à l'article 1<sup>er</sup>, à savoir les agents non titulaires de droit public de l'Etat et de ses établissements publics à caractère administratif ou à caractère scientifique, culturel et professionnel.

Lorsque les effectifs d'agents non titulaires d'un établissement sont insuffisants pour permettre la constitution d'une commission consultative paritaire en son sein, la situation des personnels concernés est examinée par une commission consultative paritaire du département ministériel correspondant désignée par arrêté du ministre intéressé.

Ces commissions sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

Lorsque la commission consultative paritaire doit se prononcer en matière disciplinaire, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration, sont appelés à délibérer.

L'arrêté du 8 avril 2008 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur détermine leur composition, leur organisation et leur fonctionnement ainsi que les modalités de désignation des représentants des catégories d'agents concernés.

Il est institué auprès de chaque président ou directeur d'établissement public d'enseignement supérieur une commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans ledit établissement.

La commission consultative paritaire est créée par décision du chef d'établissement auprès duquel elle est placée.

Lorsqu'une commission consultative paritaire est commune à plusieurs établissements, elle est créée par décision conjointe des chefs d'établissements concernés. Ladite décision détermine le chef d'établissement auprès duquel la commission est placée.

L'article 3 de l'arrêté du 8 avril 2008 précise que les représentants du personnel au sein de la commission consultative paritaire sont désignés par niveau de catégorie, au sens de l'article 29 de la loi du 11 janvier 1984.

L'article 10 de ce texte précise, quant à lui, que sont électeurs, au titre d'un niveau de catégorie, les agents non titulaires qui remplissent les conditions suivantes :

- justifier d'un contrat d'une durée minimale de six mois en cours à la date du scrutin dans l'établissement ou dans un des établissements en cas de commission consultative paritaire commune ;
- être, à la date du scrutin, en fonctions depuis au moins un mois ou en congé rémunéré, en congé parental ou en congé non rémunéré autre que ceux prévus aux articles 20, 22 et 23 du décret du 17 janvier 1986.

## L'action sociale, le salaire indirect

L'article L. 951-1 du code de l'éducation prévoit notamment qu'une action sociale est organisée au bénéfice des personnels des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel.

L'action sociale en faveur des personnels vise à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

Les prestations sont distinctes de la rémunération (traitement, indemnité de résidence, supplément familial et indemnités de toute nature) et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir.

Il appartient à chaque établissement de mettre en place une politique d'action sociale en faveur de tous les personnels de l'établissement et de déterminer la nature des aides et prestations, les critères d'attribution, les bénéficiaires de ces prestations, après consultation du comité technique paritaire de l'établissement.

Les établissements peuvent s'inspirer des prestations qui existent au niveau interministériel pour les agents rémunérés sur le budget de l'Etat et mettre en place des dispositifs similaires pour l'ensemble des personnels de leur établissement.

A titre d'exemple :

- le chèque emploi service universel-garde d'enfants (CESU),
- la prestation repas,
- les aides aux séjours des enfants,
- l'aide ménagère à domicile,
- l'aide à l'installation des personnels de l'Etat,
- l'aide au logement (aide à la caution, à l'installation).

## Le régime indemnitaire

L'article L. 954-2 du code de l'éducation, issu de la rédaction de l'article 19 de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités, prévoit que, dans le cadre des compétences élargies, le président de l'université est responsable de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés à l'établissement, selon des règles générales définies par le conseil d'administration. La prime d'encadrement doctoral et de recherche est accordée après avis du conseil scientifique.

Le conseil d'administration peut créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels.

Il appartient donc aux établissements de définir leur politique indemnitaire.

Pour tous les agents des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, la rémunération est due après service fait. Elle comprend la rémunération principale brute composée du traitement de base brut et de l'indemnité de résidence et des rémunérations accessoires brutes telles que le supplément familial de traitement, les indemnités et primes instituées par les textes réglementaires et les prestations familiales obligatoires.

L'indemnité de départ volontaire est instituée par le décret n° 2008-368 du 17 avril 2008. Cette indemnité est accordée dans le cas de démission d'agents non titulaires recrutés en contrat à durée indéterminée pour créer ou reprendre une entreprise dans un délai de 6 mois, ou bien dans le cadre d'un projet personnel. Un agent qui est recruté comme agent titulaire ou non titulaire au sein d'une des trois fonctions publiques dans les 5 ans qui suivent sa démission, doit rembourser cette indemnité, au plus tard dans les 3 ans suivant son recrutement.

Le montant de l'indemnité ne peut excéder 24 fois  $1/12^{\text{ème}}$  de la rémunération brute annuelle de l'agent de l'année civile précédent celle de sa demande de démission.

L'indemnité temporaire de mobilité est instituée par le décret n° 2008-369 du 17 avril 2008. Cette indemnité peut être accordée, dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle ou géographique, aux agents non titulaires recrutés en contrat à durée indéterminée sous réserve des conditions suivantes :

- l'exercice réel d'une mobilité à la demande de l'administration ;
- l'existence d'une difficulté particulière à pourvoir un emploi.

L'indemnité ne peut pas être attribuée dans le cas d'une première affectation.

Le montant de l'indemnité est de 10 000 euros, modulable en fonction de l'emploi concerné.

La prime de participation à la recherche scientifique (décret n° 86-1170 du 30 octobre 1986) est attribuée aux personnels techniques, de recherche, de formation et aux personnels techniques contractuels de statut type CNRS (centre national de la recherche scientifique). Cette prime est versée en fonction des résultats scientifiques, de travaux supplémentaires. Son montant est variable et attribué par le président ou le directeur d'établissement en fonction des résultats obtenus.

L'indemnité relative aux vacances (décret n° 2003-1009 du 16 octobre 2003), financées sur le budget de l'établissement, peut être accordée aux personnels accomplissant des activités accessoires en dehors de leurs obligations de service, à l'exclusion des travaux liés à l'exécution de conventions de recherche ou de formation professionnelle.

## **V. Le cumul d'activités des agents non titulaires**

Le cumul d'activités

## Le cumul d'activités

### 1. Le principe de non-cumul

La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique introduit de nouvelles dispositions en matière de cumul d'activités.

Les agents non titulaires de droit public consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, en application de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983.

### 2. L'autorisation de cumul avec une activité accessoire

Toutefois, les agents non titulaires de droit public, y compris les agents à temps partiel, peuvent être autorisés à exercer à titre accessoire, par dérogation au principe de non-cumul et dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État, une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui leur sont confiées et n'affecte pas leur exercice. Les modalités ont été précisées par le décret n° 2007-658 du 2 mai 2007.

### 3. Les agents concernés par le cumul d'activités

- Les fonctionnaires ;
- Les agents non titulaires de droit public ;
- Les ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Le décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État prévoit que les agents publics, quelle que soit leur quotité de temps de travail, peuvent être autorisés à cumuler des activités accessoires à leur activité principale, sous réserve que ces activités ne portent pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

### 4. Les conditions de cumul d'activités

Les activités exercées à titre accessoire et susceptibles d'être autorisées sont les suivantes :

- Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif ;
- Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou auprès d'un Etat étranger pour une durée limitée ;
- Expertises ou consultations auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé ;
- Enseignements ou formations ;
- Activité agricole dans une exploitation non constituée sous forme sociale ;
- Travaux d'extrême urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents ou organiser des mesures de sauvetage ;
- Travaux ménagers de peu d'importance réalisés chez des particuliers ;
- Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin, permettant à l'agent de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide ;

- Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale ou commerciale mentionnée à l'article R. 121-1 du code de commerce et s'agissant des artisans à l'article 14 du décret du 2 avril 1998 susvisé.

Dans le cas d'un cumul avec une activité assurée auprès d'une personne publique, cette activité doit être limitée dans le temps. Elle peut prendre la forme d'une vacation ou d'une mission mais il est impossible d'être recruté même à temps incomplet sur un emploi vacant.

Le cumul d'une activité exercée à titre accessoire avec une activité exercée à titre principal est subordonné à la délivrance d'une autorisation par l'autorité dont relève l'agent intéressé.

#### 5. Le cumul d'activités au titre de la création, de la reprise et de la poursuite d'activités au sein d'une entreprise

L'agent qui crée ou reprend une entreprise et l'agent nouvellement recruté, dirigeant d'une société ou d'une association et qui entend continuer à exercer son activité privée peuvent être autorisés à exercer à titre professionnel une activité privée lucrative.

Lorsqu'il s'agit de la création ou de la reprise d'une entreprise, l'agent présente une déclaration écrite au président ou au directeur de l'établissement d'affectation. Celui-ci saisit la commission de déontologie, qui rend son avis dans un délai d'un mois.

Dans le cas de la poursuite d'activités au sein d'une entreprise, l'agent déclare par écrit au président ou au directeur de l'établissement dans lequel il postule, son projet de continuer à exercer une activité privée. Le chef d'établissement saisit alors la commission de déontologie, qui rend son avis dans un délai d'un mois.

La commission de déontologie contrôle la compatibilité des projets de création et de reprise d'une entreprise ainsi que des projets de poursuite d'une activité au sein d'une entreprise ou d'une association, au regard des dispositions de l'article 432-12 du code pénal.

Elle examine également si le cumul d'activités envisagé porte atteinte à la dignité des fonctions publiques exercées par l'agent ou risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service dans lequel il est employé.

Il appartient au chef d'établissement de se prononcer sur la déclaration de cumul d'activités au vu de l'avis rendu par la commission de déontologie. Il apprécie également la compatibilité du cumul envisagé d'activités au regard des obligations de service qui s'imposent à l'intéressé.

Sauf décision expresse écrite contraire, le cumul d'activités peut être exercé pour une durée maximale d'un an, prorogeable pour une durée d'un an après dépôt d'une nouvelle déclaration un mois au moins avant le terme de la première période.

Le chef d'établissement peut à tout moment s'opposer au cumul d'activités qui contrevient ou ne satisfait plus aux critères de compatibilité.

#### 6. Cas particulier des agents à temps non complet

- *L'exercice d'une activité privée*

Les agents mentionnés au IV de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 peuvent exercer une activité privée lucrative dans des conditions compatibles avec leurs obligations de service et sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

Les agents non titulaires de droit public occupant un emploi à temps non complet ou exerçant des fonctions impliquant un service à temps incomplet pour lesquels la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail des agents publics à temps complet peuvent exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative dans des conditions compatibles avec leurs obligations de service. Cette activité ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.



L'intéressé informe par écrit, préalablement au cumul d'activités envisagé, le président ou le directeur de l'établissement d'affectation qui peut à tout moment s'opposer à l'exercice ou à la poursuite de l'exercice d'une activité privée qui serait contraire aux critères de compatibilité.

- *L'exercice de deux activités publiques*

Les agents peuvent exercer auprès des administrations de l'Etat et des collectivités territoriales ainsi que de leurs services ou établissements publics une ou plusieurs activités à condition que la durée totale de travail n'excède pas celle afférente à un emploi à temps complet.

Ils sont tenus d'informer par écrit chacune des autorités dont ils relèvent de toute activité qu'ils exercent pour le compte d'une autre administration ou d'un autre service mentionné à l'alinéa précédent.

## 7. Sanctions

La violation des dispositions sur le cumul d'activités est sanctionnée. En application du V de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983, l'administration a l'obligation de faire procéder au reversement des sommes indûment perçues. Si l'agent est encore en fonctions, ce reversement est effectué par voie de retenue sur son traitement principal.

L'administration peut aussi engager une procédure disciplinaire, en application de l'article 18 du décret du 2 mai 2007.

### **SIGNALE : dispositions particulières aux enseignants associés**

L'article 5 du décret n° 85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités prévoit que sous réserve d'être employés de manière continue depuis au moins un an, les enseignants associés à temps plein relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur peuvent être autorisés, dans les conditions prévues aux six premiers alinéas de l'article 25-1 de la loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France, par le chef d'établissement, à participer, en qualité d'associé ou de dirigeant, à la création d'une entreprise dont l'objet est la valorisation des travaux de recherche qu'ils ont réalisés dans l'exercice de leurs fonctions.

A compter de la date d'effet de l'autorisation, l'administration met fin aux fonctions de l'enseignant associé.

Les dispositions des huitième et dernier alinéas de l'article 25-1 de la loi du 15 juillet 1982 susmentionnée sont applicables aux agents mentionnés aux alinéas précédents. Lorsque l'autorisation est retirée ou n'est pas renouvelée, les intéressés ne peuvent continuer à exercer leurs fonctions dans l'entreprise que dans les conditions prévues au titre II du décret n° 95-168 du 17 février 1995 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et aux commissions instituées par l'article 4 de la loi n° 94-530 du 28 juin 1994.

Sous réserve d'être employés de manière continue depuis au moins un an, les enseignants associés à temps plein peuvent être autorisés, par le chef d'établissement, dans la limite de la durée de leur engagement, dans les conditions et selon les modalités fixées à l'article 25-2 de la loi du 15 juillet 1982 susmentionnée, à apporter leur concours scientifique à une entreprise qui assure la valorisation des travaux de recherche qu'ils ont réalisés dans l'exercice de leurs fonctions et à prendre une participation dans le capital social de l'entreprise dans la limite de 15 %.

Lorsque l'autorisation est retirée, les intéressés ne peuvent continuer à exercer leurs fonctions dans l'entreprise que dans les conditions prévues au titre II du décret du 17 février 1995 susmentionné.

L'article 6-1 du décret n° 91-267 du 6 mars 1991 relatif aux enseignants associés ou invités dans certains établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur prévoit que sous réserve d'être employés de manière continue depuis au moins un an, les enseignants associés à temps plein relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur peuvent être autorisés, dans les conditions prévues aux six premiers alinéas de l'article 25-1 de la loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France, par le chef d'établissement, à participer, en qualité d'associé ou de dirigeant, à la création d'une entreprise dont l'objet est la valorisation des travaux de recherche qu'ils ont réalisés dans l'exercice de leurs fonctions.

A compter de la date d'effet de l'autorisation, l'administration met fin aux fonctions de l'enseignant associé.

Les dispositions des huitième et dernier alinéas de l'article 25-1 de la loi du 15 juillet 1982 susmentionnée sont applicables aux agents mentionnés aux alinéas précédents. Lorsque l'autorisation est retirée ou n'est pas renouvelée, les intéressés ne peuvent continuer à exercer leurs fonctions dans l'entreprise que dans les conditions prévues au titre II du décret n° 95-168 du 17 février 1995 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et aux commissions instituées par l'article 4 de la loi n° 94-530 du 28 juin 1994.

Sous réserve d'être employés de manière continue depuis au moins un an, les enseignants associés à temps plein peuvent être autorisés, par le chef d'établissement, dans la limite de la durée de leur engagement, dans les conditions et selon les modalités fixées à l'article 25-2 de la loi du 15 juillet 1982 susmentionnée, à apporter leur concours scientifique à une entreprise qui assure la valorisation des travaux de recherche qu'ils ont réalisés dans l'exercice de leurs fonctions et à prendre une participation dans le capital social de l'entreprise dans la limite de 15 %.

Lorsque l'autorisation est retirée, les intéressés ne peuvent continuer à exercer leurs fonctions dans l'entreprise que dans les conditions prévues au titre II du décret du 17 février 1995 susmentionné.

## **VI. LE REGIME DE PROTECTION SOCIALE APPLICABLE**

Sécurité sociale

Les congés

La mobilité

Le temps partiel

## Sécurité sociale

La réglementation du régime général de sécurité sociale ainsi que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont applicables, sauf dispositions contraires, aux agents non titulaires visés à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

Le décret du 17 janvier 1986 prévoit que les agents non titulaires sont, dans tous les cas, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des assurances maladie, maternité, invalidité et décès et de la couverture du congé de paternité.

Ils sont également affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles s'ils sont recrutés ou employés à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an. Dans les autres cas, les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles sont servies par l'administration employeur.

En outre, les agents non titulaires sont, dans tous les cas, affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des dispositions relatives au temps partiel pour motif thérapeutique instaurées par le régime général de la sécurité sociale.

Les prestations en espèces versées par les caisses de sécurité sociale en matière de maladie, maternité, paternité, adoption, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles ainsi que les pensions de vieillesse allouées en cas d'inaptitude au travail sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par l'administration durant les congés pour raison de santé.

Les agents doivent communiquer à leur employeur le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par les caisses de sécurité sociale. L'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.

## Les congés

L'article 27 du décret du 17 janvier 1986 précise qu'aucun congé ne peut être accordé au-delà de la durée du contrat et de l'engagement restant à courir, lorsque celui-ci est à durée déterminée. Toutefois, lorsque l'administration se propose de renouveler un contrat ou un engagement à durée déterminée, un congé pris en partie à la fin du contrat ou de l'engagement initial peut se prolonger sur le contrat ou l'engagement résultant du renouvellement.

### *a. Congés annuels*

L'article 10 du décret du 17 janvier 1986 prévoit que l'agent non titulaire en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectué, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires prévu par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984. L'agent a droit, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service.

En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/ 10<sup>e</sup> de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris.

L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

### *b. Congés pour raison de santé*

**Congés de maladie** : l'article 12 du décret du 17 janvier 1986 prévoit que l'agent non titulaire en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de 12 mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs si son utilisation est discontinuée, de congés de maladie dans les limites suivantes :

Après quatre mois de services	Après deux ans de services	Après trois ans de services
- un mois à plein traitement	- deux mois à plein traitement	- trois mois à plein traitement
- un mois à demi-traitement	- deux mois à demi-traitement	- trois mois à demi-traitement

**Congés de grave maladie** : l'article 13 du décret du 17 janvier 1986 prévoit que l'agent non titulaire en activité employé de manière continue et comptant au moins 3 années de service, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de 3 ans.

Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de 12 mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les 24 mois suivants.

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par le chef de service sur avis émis par le comité médical saisi du dossier.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de 3 à 6 mois. L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

**Congés en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle :** L'agent non titulaire en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès.

Dans cette situation les indemnités journalières sont portées par l'administration au montant du plein traitement pendant :

- 1 mois dès leur entrée en fonctions ;
- 2 mois après deux ans de services ;
- 3 mois après trois ans de services.

A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code de la sécurité sociale qui sont servies :

- Soit par l'administration pour les agents recrutés ou employés à temps complet ou sur des contrats d'une durée supérieure à un an ;
- Soit par la caisse primaire de sécurité sociale dans les autres cas.

**Congé de maternité, de paternité ou d'adoption :** L'agent non titulaire en activité a droit, après 6 mois de services, à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement.

**Conséquences à l'issue d'une période de congé :**

- soit l'agent non titulaire est considéré comme physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption et il est alors réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou dans une occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente.

- soit l'agent non titulaire est déclaré temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, ou de maternité, de paternité ou d'adoption. Il est alors placé en congé sans traitement pour une durée maximum d'1 an. Cette durée peut être prolongée de 6 mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

A l'issue de ses droits à congé sans traitement, l'agent non titulaire inapte physiquement à reprendre son service est licencié.

A l'issue de ses droits à congé sans traitement prévus, l'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service est réemployé. Lorsque la durée de ce congé est égale ou supérieure à 1 an, l'agent non titulaire ne peut être réemployé que s'il en formule la demande par lettre recommandée au plus tard 1 mois avant l'expiration du congé. A défaut d'une telle demande formulée en temps utile, l'agent est considéré comme démissionnaire.

- soit l'agent non titulaire est déclaré définitivement inapte pour raison de santé à reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption ; il est alors licencié.

Le licenciement ne peut être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de 4 semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité, ou d'adoption.

*c. Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles*

**Congé parental** : l'article 19 du décret du 17 janvier 1986 prévoit que, pour l'agent non titulaire employé de manière continue et justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui est adopté ou confié en vue de son adoption et qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental est accordé de droit sur sa demande :

- soit à la mère, après un congé de maternité, après un congé d'adoption ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- soit au père, après la naissance ou après un congé de paternité ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption à l'expiration d'un délai de 3 ans, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de 3 ans, ou à l'expiration d'un délai d'1 an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de 3 ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

La demande de congé parental doit être présentée au moins 1 mois avant le début du congé demandé. Le congé parental est accordé par l'autorité investie du pouvoir de nomination dont relèvent les intéressés.

Le congé parental est accordé par périodes de 6 mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées 2 mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

A l'expiration de l'une des périodes de 6 mois de congé parental, l'agent peut renoncer au bénéfice du congé parental au profit de l'autre parent agent non titulaire, pour la ou les périodes restant à courir jusqu'à la limite maximale définie ci-dessus. La demande doit être présentée dans le délai de 2 mois avant l'expiration de la période en cours.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent bénéficie déjà d'un congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, à une prolongation du congé parental, pour une durée de 3 au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de 3 ans, et d'1 an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de 3 ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. La demande doit en être formulée 1 mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

L'agent en congé parental peut demander que la durée du congé soit écourtée en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

Au terme du congé parental ou 1 mois au plus tard après que le congé ait cessé de plein droit, l'agent est réemployé sur son précédent emploi, sous réserve, pour l'agent recruté sur un contrat à durée déterminée, que le terme de celui-ci soit postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et, dans ce cas, pour la période restant à courir avant le terme du contrat. Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'agent est réemployé dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'agent qui a réintégré son emploi ou un emploi équivalent ne peut prétendre à une nouvelle période de congé parental du chef du même enfant. Le congé parental peut être demandé à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption.

**Congé pour adoption** : l'article 19 bis du décret du 17 janvier 1986 prévoit que l'agent non titulaire a droit sur sa demande à un congé sans rémunération pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants, s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles. Le congé ne peut excéder 6 semaines par agrément.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée, par lettre recommandée, au moins 2 semaines avant le départ.

L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

**Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie** : l'article 19 ter du décret du 17 janvier 1986 prévoit que l'agent non titulaire a droit, sur sa demande, à un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, lorsqu'un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs.

Ce congé sans rémunération est accordé pour une durée maximale de 3 mois.

La demande de congé ainsi qu'un certificat médical attestant que la personne accompagnée fait effectivement l'objet de soins palliatifs doivent être adressés à l'administration, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 15 jours avant le début du congé. En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie débute sans délai à la date de réception par l'administration de la demande de l'agent.

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie prend fin soit à l'expiration de la période de 3 mois, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. Dans ce dernier cas, l'agent informe l'administration de la date de son retour avec un préavis de 3 jours francs.

La durée de ce congé est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

**Congés pour élever un enfant, donner des soins à un proche ou pour suivre son conjoint** : l'article 20 du décret du 17 janvier 1986 prévoit que l'agent non titulaire employé de manière continue depuis plus d' 1 an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération d'une durée maximale d' 1 an, renouvelable dans la limite de 5 ans :

1° Pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;

2° Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent non titulaire.

Si la durée du congé excède 1 an, l'agent doit adresser une demande de réemploi par lettre recommandée au moins un mois avant le terme du congé. En l'absence d'une telle demande de réemploi, l'agent est considéré comme démissionnaire et se voit appliquer les règles prévues en ce cas.

**Congé de présence parentale** : l'article 20 bis du décret du 17 janvier 1986 prévoit que l'agent non titulaire bénéficie, sur sa demande, d'un congé de présence parentale. Ce congé est non rémunéré.

Ce congé est ouvert au père et à la mère lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.



La demande de bénéfice du droit à congé de présence parentale est formulée par écrit au moins 15 jours avant le début du congé. Elle est accompagnée d'un certificat médical qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande ; l'agent non titulaire transmet sous 15 jours le certificat médical requis.

La durée de congé de présence parentale dont peut bénéficier l'agent pour un même enfant et en raison d'une même pathologie est au maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois. Chacun de ces jours de congé ne peut être fractionné. Ils ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

La durée initiale de la période de bénéfice du droit à congé de présence parentale est celle de la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants définie dans le certificat médical.

Au terme de cette durée initiale, ou en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie qui affecte l'enfant, le bénéfice du droit à congé peut être prolongé ou rouvert pour une nouvelle période sur présentation d'un certificat médical le justifiant, dans la limite des 310 jours et des 36 mois susmentionnés. Le décompte de la période de trente-six mois s'effectue à partir de la date initiale d'ouverture du droit à congé.

Si la durée de bénéfice du droit au congé de présence parentale consenti à l'agent excède 6 mois, la pathologie et la nécessité de présence soutenue et de soins contraignants font tous les 6 mois l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical transmis sans délai à l'autorité dont relève l'intéressé.

En cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, de même qu'en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, un nouveau droit à congé est ouvert à l'issue de la période de 36 mois.

Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein. Pendant ces périodes, l'agent n'acquiert pas de droits à pension.

Si le titulaire du droit au congé de présence parentale renonce au bénéfice de la durée restant à courir de ce congé, il en informe l'autorité dont il relève avec un préavis de 15 jours. Le droit à congé de présence parentale cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant.

L'agent non titulaire bénéficiaire du droit au congé de présence parentale conserve le bénéfice de son contrat ou de son engagement.

**Congés pour raisons de famille :** l'article 21 du décret du 17 janvier 1986 prévoit que dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non titulaire peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de 15 jours par an.

**Congés pour convenances personnelles :** l'article 22 du décret du 17 janvier 1986 prévoit que l'agent non titulaire employé de manière continue depuis au moins 3 ans peut solliciter un congé sans rémunération pour convenances personnelles, dans la mesure où il est compatible avec l'intérêt du service et à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé du même type, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins 6 mois dans les 6 ans qui précèdent sa demande de congé.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 6 années pour l'ensemble des contrats successifs.

L'agent doit formuler sa demande au moins 2 mois avant la date de début du congé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Ce délai s'applique dans les mêmes conditions avant l'expiration de la période en cours lorsque l'agent demande à être réemployé au terme du congé pour convenances personnelles.

**Congés pour la création d'entreprise :** l'article 23 du décret du 17 janvier 1986 prévoit que l'agent non titulaire peut solliciter, dans la mesure permise par le service, un congé sans rémunération pour la création d'une entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens de l'article L. 351-24 du code du travail. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre doit être formulée au moins deux mois à l'avance par lettre recommandée.

La demande de renouvellement doit être adressée à l'administration par lettre recommandée au moins deux mois avant le terme du congé initialement accordé.

*d. Les congés pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, pour formation professionnelle, de représentation*

L'agent non titulaire en activité peut bénéficier :

- D'un **congé pour formation syndicale** d'une durée maximale de 12 jours ouvrables par an, dans les conditions fixées par le décret n° 84-474 du 15 juin 1984 relatif à l'attribution aux agents de l'Etat du congé pour la formation syndicale ;
- D'un congé d'une durée annuelle maximale de 6 jours ouvrables dans les conditions fixées par le décret n° 63-501 du 20 mai 1963 relatif à l'attribution aux fonctionnaires et agents des administrations de l'Etat, des départements et des communes et des établissements publics du congé prévu par la loi n° 61-1418 du 29 décembre 1961 accordant des congés non rémunérés aux travailleurs salariés et apprentis en vue de favoriser la **formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse** ;
- D'un **congé pour formation professionnelle** dans les conditions fixées par le décret n° 75-205 du 26 mars 1975 pris pour l'application de l'article 43 de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente aux agents civils non titulaires de l'Etat et des établissements publics de l'Etat n'ayant pas le caractère industriel et commercial ;
- D'un **congé de représentation** d'une durée maximale de 9 jours ouvrables par an dans les conditions fixées pour les fonctionnaires par le 10° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et les articles 1er et 2 du décret n° 2005-1237 du 28 septembre 2005. Ce congé ne peut se cumuler avec le congé pour formation syndicale et le congé en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse qu'à concurrence de 12 jours ouvrables pour une même année.

*e. Conditions d'ouverture des droits*

Un certain nombre de droits susceptibles d'être reconnus aux agents non titulaires sont soumis à des règles d'ancienneté et d'activité.

L'ancienneté s'entend comme la durée au cours de laquelle l'agent est au service de l'administration. Les articles 28, 29 et 30 du décret du 17 janvier 1986 précisent les modalités de décompte de l'ancienneté.

La durée de service s'entend comme une période d'activité effective de l'agent, étant précisé que certains congés sont assimilés à du travail effectif pour le décompte de l'ancienneté (article 27 du décret du 17 janvier 1986).

**A. Décompte de l'ancienneté**

La durée des congés énumérés ci-dessous est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté au même titre que les périodes d'exercice effectif des fonctions :

- Congé annuel ;
- Congé pour formation syndicale, congé en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congé pour formation professionnelle ou congé de représentation ;
- Congé de maladie rémunéré ;
- Congé de grave maladie ;
- Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- Congé de maternité ou d'adoption rémunéré ;
- Congé de paternité rémunéré.

Le congé parental est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté pour la moitié de sa durée.

Les autres congés dont peuvent bénéficier les agents non titulaires ne font pas acquérir d'ancienneté, l'intéressé retrouvant lors de sa reprise de fonction celle qu'il avait acquise avant son départ en congé.

**B. Conservation de l'ancienneté**

Lorsqu'un agent non titulaire cesse d'être employé par son administration et est recruté par une autre, l'ancienneté qu'il avait acquise au titre de son premier emploi peut dans certaines hypothèses être conservée.

❖ **L'agent bénéficiant précédemment d'un autre contrat sur emploi permanent**

L'ancienneté acquise par un agent avant son recrutement sur l'un des emplois mentionnés aux articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 n'est jamais prise en compte pour l'ouverture des droits dont il peut demander le bénéfice pendant la durée de son contrat et de son ou de ses éventuels renouvellements (article 28).

❖ **L'agent recruté en application des alinéas 2, 3 et 6 de l'article 3 et de l'article 5, 27 et 82 de la loi du 11 janvier 1984, ainsi que les agents recrutés en application de l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leur relations avec les administrations**

Pour ces agents, l'ancienneté acquise sur d'autres emplois assurés en tant qu'agent non titulaire de l'Etat ou d'un de ses établissements publics se cumule sous réserve que ces services n'aient pas été effectués sur des emplois pourvus en application des articles 4 et 6 de la loi n° 84-16.

L'ancienneté acquise sur un emploi antérieur autre que ceux réalisés sur le fondement de l'article 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 peut être prise en compte à l'occasion d'un nouveau recrutement que si l'interruption qui sépare ces deux emplois est :

- inférieure à un an si cette interruption de fonction est involontaire (principalement arrivée à terme d'un contrat à durée déterminée, licenciement, démission pour raison légitime...) ;
- inférieure à trois mois si elle est volontaire (principalement démission sans motif reconnu légitime) ;
- le résultat d'un recrutement, quelle que soit sa durée, en application des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 ou à l'accomplissement du service national.

L'ancienneté acquise au cours d'un contrat ou engagement qui a pris fin en raison d'un licenciement à titre de sanction disciplinaire n'est jamais prise en compte.

❖ **Ancienneté prise en compte pour l'octroi de certains congés ou l'autorisation d'exercice à temps partiel**

La condition de continuité d'emploi nécessaire pour bénéficier du congé de grave maladie, du congé parental, du congé pour élever son enfant, du congé pour convenances personnelles, du congé pour création d'entreprise et l'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel, s'apprécie au regard des administrations et établissements publics administratifs ou à caractère scientifique, culturel et professionnel de l'Etat.

Cette disposition a une portée sociale qui justifie une acception large de la notion de continuité d'emploi. Dans ces cas spécifiques, la condition d'avoir été au service du même employeur pour l'ouverture du droit au congé ne s'applique pas. Ainsi, des contrats conclus successivement avec des employeurs différents permettent à l'administration de considérer la condition comme remplie.

En conséquence, pour l'octroi des congés de santé ou à caractère social cités ci-dessus, la condition de continuité d'emploi s'apprécie au regard de l'ensemble des contrats successifs, auprès d'une administration et d'un établissement public.

**C. L'agent recruté en application de l'article 20 de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005**

Lorsque les agents sont recrutés à la suite d'un transfert d'activité en application de l'article 20 de la loi du 26 juillet 2005, les services effectués auprès de leur employeur précédent sont assimilés, pour l'ouverture des droits à formation et à congés, à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.

En conséquence, aucune condition de durée de services en qualité d'agent public ne peut leur être opposée pour l'ouverture des droits précités, par exemple lors d'une demande de congés.

## Le réemploi

### A. Le principe

A l'issue des congés, mentionnés dans la fiche précédente et accordés en application du décret du 17 janvier 1986, l'agent non titulaire est réemployé dans la mesure où il remplit toujours les conditions requises énumérées à l'article 3 du décret du 17 janvier 1986 relatives aux modalités de recrutement (service national, casier judiciaire, ...) et où il est apte physiquement à l'exercice de ses fonctions.

Dans la mesure permise par le service, l'agent non titulaire est réemployé sur son emploi ou occupation précédente. Si le réemploi ne peut avoir lieu en raison des nécessités de service, l'agent non titulaire bénéficie d'une priorité pour obtenir une affectation équivalente à celle de son affectation antérieure compte tenu notamment de son niveau de responsabilité et de rémunération. L'existence de cette priorité ne fait pas obstacle à ce que l'intéressé s'inscrive en parallèle comme demandeur d'emploi et bénéficie des allocations pour perte d'emploi auxquelles il peut prétendre.

Pour les agents recrutés pour une durée déterminée, le réemploi ne peut intervenir que pour la durée restant à courir du contrat ou de l'engagement sans que l'intervention du congé puisse en modifier l'échéance.

Le réemploi après certains congés est par ailleurs subordonné à une demande présentée par l'agent qui doit respecter un délai de prévenance qui peut être de 1 à 3 mois précédent le terme du contrat selon le type de congés.

En l'absence d'une telle demande, l'intéressé est considéré comme démissionnaire. Toutefois, le non respect de cette formalité ne peut être opposé à l'intéressé si celui-ci ignorait les démarches qui lui incombent.

### B. Cas de l'agent temporairement ou définitivement inapte à l'issue d'un congé

Lorsqu'à l'issue d'un congé, l'agent est temporairement inapte à l'exercice de ses fonctions et qu'il ne peut prétendre à aucun congé rémunéré, il est placé en congé de maladie non rémunéré pour une durée maximale d'une année, éventuellement prolongé de 6 mois sous réserve qu'un avis médical précise que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions au terme de cette période complémentaire. S'il est toujours inapte (définitivement ou temporairement) au terme de ce congé, cet agent est licencié.

Si, à l'issue d'un congé, l'inaptitude définitive d'un agent non titulaire est constatée, il est normalement procédé à son licenciement. Le licenciement ne peut toutefois être prononcé avant l'expiration d'une période sans traitement de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Le cas échéant, le licenciement est différé jusqu'à l'expiration des droits de l'intéressé à congé de maternité ou de maladie rémunéré.

Cependant, le reclassement a été érigé en principe général du droit par le Conseil d'Etat dans son arrêt n° 227868, CCI Meurthe et Moselle, du 2 octobre 2002. Ainsi, ce principe oblige l'employeur à reclasser un salarié atteint de manière définitive et constatée par un médecin, d'une inaptitude à exercer son emploi et, en cas d'impossibilité, de prononcer son licenciement.

L'inaptitude de l'agent non titulaire peut être contrôlée par un médecin agréé. Elle doit l'être obligatoirement lorsque l'inaptitude conduit à prononcer le licenciement de l'intéressé. Le comité médical doit être consulté dès lors que l'avis du médecin agréé est contesté.

Il convient, dans toute la mesure du possible, de proposer aux agents non titulaires dont l'inaptitude partielle a été constatée, un reclassement sur un emploi correspondant mieux à leur état de santé ou de procéder à une adaptation de leur poste de travail en vue de leur réemploi sur ce poste. A cet égard, il est précisé que les crédits du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) peuvent être sollicités en vue d'une adaptation du poste, en vertu de l'article 3 du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006. Cet article prévoit en

effet que peuvent faire l'objet de financements par le fonds les actions suivantes proposées par les employeurs publics :

- Les aménagements des postes de travail et les études y afférentes effectués avec le concours du médecin chargé de la prévention ou du médecin du travail et des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail ;
- Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions professionnelles ou les prestations équivalentes servies par des organismes de droit privé ;
- Les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie, au sens du décret du 6 janvier 2006 susvisé, des travailleurs handicapés qu'ils emploient et destinées à faciliter leur insertion professionnelle ;
- Les aides que les employeurs publics versent à des organismes contribuant, par leur action, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- La formation et l'information des travailleurs handicapés ;
- La formation et l'information des personnels susceptibles d'être en relation avec les travailleurs handicapés ;
- Les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 323-4-1 du code du travail ;
- Les dépenses d'études entrant dans la mission du fonds.

Peuvent également faire l'objet de financements par le fonds les adaptations des postes de travail destinés à maintenir dans leur emploi les agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique.

Toutes les informations utiles relatives aux démarches sont accessibles sur le site internet du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, à l'adresse suivante : [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr).

## La mobilité

### A. La mise à disposition de l'agent non titulaire

L'article 33-1 du décret du 17 janvier 1986 prévoit que la mise à disposition est la situation de l'agent qui est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération afférente à celui-ci, mais exerce des fonctions hors du service au sein duquel il a vocation à servir.

#### ❖ Conditions pour en bénéficier

Seul l'agent employé pour une durée indéterminée peut faire l'objet d'une mise à disposition. Cette mise à disposition intervient avec l'accord de l'agent dans le cadre d'une convention conclue entre l'administration d'origine et l'administration d'accueil qui peut s'inspirer de celles en vigueur pour la mise à disposition des fonctionnaires dans les conditions du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985.

#### ❖ Modalités

L'agent mis à disposition demeure régi par les dispositions du décret du 17 janvier 1986. L'autorité de l'administration d'origine exerce le pouvoir disciplinaire.

Durant sa mise à disposition, l'agent est placé sous l'autorité directe du responsable de l'administration ou de l'organisme auprès duquel il exerce ses fonctions, qui fixe ses conditions de travail. Il a une relation « fonctionnelle » avec cet organisme et est soumis à ses règles de fonctionnement telles que celles afférentes notamment à la durée et aux horaires de travail.

La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil. Ce document définit notamment la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités. Il est, le cas échéant, préalablement soumis à l'accord du contrôle financier de l'administration d'origine et, lorsqu'il existe, de celui de l'administration ou de l'établissement d'accueil. Il fixe également la durée de la mise à disposition ainsi que les modalités de remboursement.

La mise à disposition peut intervenir auprès :

- Des administrations de l'Etat et de ses établissements publics ;
- Des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat pour l'exercice des seules missions de service public confiées à ces organismes (associations, organismes bénéficiant d'une délégation de service public) ;
- Des organisations internationales intergouvernementales ;
- D'un Etat étranger. La mise à disposition n'est cependant possible dans ce cas que si l'agent conserve, par ses missions, un lien fonctionnel avec l'administration d'origine.

#### ❖ Durée et renouvellement

La mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder six ans.

#### ❖ Fin de la mise à disposition

La mise à disposition peut prendre fin, avant l'expiration de la durée initialement prévue dans la convention, à la demande de l'agent, de l'administration d'origine ou de l'administration ou de l'organisme d'accueil.

Dans le cas d'une fin anticipée de la mise à disposition, celle-ci doit respecter les délais de préavis prévus par la convention de mise à disposition.

Toutefois, en cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la mise à disposition sans préavis, par accord entre l'administration gestionnaire et l'administration ou l'organisme d'accueil.

#### ❖ Réemploi

A l'instar du fonctionnaire de l'Etat, l'agent non titulaire est, à l'issue de sa mise à disposition, réemployé pour exercer les mêmes fonctions que celles dont il était précédemment chargé et répondant au même besoin que celui qui a justifié son recrutement. A défaut, il sera réemployé sur un poste équivalent de son administration d'origine.

#### ❖ Remboursement

La mise à disposition donne lieu à un remboursement dont les modalités sont prévues par la convention de mise à disposition.

Il peut être dérogé à cette règle dans deux cas :

- lorsqu'elle est prononcée auprès d'une administration de l'Etat ou auprès d'un de ses établissements publics administratifs ;
- lorsque l'agent est mis à disposition d'une organisation internationale intergouvernementale ou d'un Etat étranger.

### **B. Le congé de mobilité**

L'article 33-2 du décret du 17 janvier 1986 prévoit pour les agents non titulaires un congé de mobilité. Ce nouveau type de congé doit permettre à l'agent non titulaire d'être recruté par une autre administration, tout en conservant la possibilité de retrouver son emploi précédent sous réserve des nécessités de service.

#### ❖ Conditions d'ouverture

L'agent non titulaire doit être employé pour une durée indéterminée. Le congé est accordé sous réserve des nécessités du service qui l'emploie : l'administration pourra refuser le bénéfice de ce congé si des considérations d'intérêt du service tirées de l'organisation ou de l'accomplissement des missions qui lui sont dévolues, s'y opposent.

#### ❖ Principes

Il s'agit d'un congé sans rémunération. Il ne peut être accordé que lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

#### ❖ Modalités

L'agent doit solliciter ce congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. L'administration est tenue d'y répondre dans un délai de deux mois. En cas de décision implicite de rejet, l'intéressé pourra demander à l'administration les motifs qui fondent la décision de refus.

#### ❖ Durée et renouvellement

Ce congé peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans.

Le renouvellement du congé est sollicité par l'agent au moins deux mois avant le terme du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Un nouveau congé de même nature ne peut être accordé que si l'intéressé a repris ses fonctions pendant trois ans au moins.

#### ❖ Réemploi

La demande de réemploi de l'agent par son administration d'origine est sollicitée au moins deux mois avant le terme du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.



L'agent est réemployé, selon les nécessités du service, dans les conditions prévues aux articles 32 et 33 du décret du 17 janvier 1986, c'est-à-dire qu'il doit être physiquement apte et qu'il remplit toujours les conditions de l'article 3 du décret de 1986. Ces conditions sont explicitées dans la fiche « Présentation générale » située dans la première partie du guide.

L'agent est réemployé sur son emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire, assortis d'une rémunération équivalente.

Si l'agent, au terme du congé, n'a pas exprimé son intention dans le délai de deux mois précédent le terme du congé, il est présumé renoncer à son emploi et ne peut percevoir aucune indemnité à ce titre.

## Le temps partiel

### A. Principes

L'agent non titulaire en activité, employé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue, peut sur sa demande, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisé à accomplir un service à temps partiel selon certaines modalités prévues au titre IX du décret du 17 janvier 1986.

L'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel doit être distinguée du recrutement à temps incomplet. En effet, l'agent recruté à temps incomplet ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat. C'est la nature des fonctions qui impliquent un service à temps incomplet et qui s'impose à l'administration. Cette dernière a ensuite le choix de la quotité de travail de l'emploi étant entendu que celle-ci ne peut excéder 70 % d'un temps complet. C'est donc un temps de travail choisi par l'administration en fonction de ses besoins, alors que le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent. Il peut décider de reprendre son activité à 100 %.

La durée du service à temps partiel que l'agent non titulaire peut être autorisé à accomplir est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée du service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer.

Le temps partiel selon les quotités de 50 %, 60 %, 70 % et 80 % est accordé de droit dans trois cas explicités ci-après :

#### ❖ **A l'occasion de chaque naissance ou adoption**

Le temps partiel est accordé de plein droit à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

L'agent non titulaire doit avoir été employé depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein à la date de prise d'effet du temps partiel.

#### ❖ **Pour les agents non titulaires reconnus travailleurs handicapés ou autres**

Lorsqu'ils relèvent des catégories suivantes de l'article L. 323-3 du code du travail et après avis du médecin de prévention :

- 1° travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- 2° victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 p. 100 et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3° titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4° anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- 9° titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

- 10° titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- 11° titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

L'avis du médecin de prévention est réputé rendu lorsque ce médecin ne s'est pas prononcé au terme d'un délai de deux mois à compter de la date de la saisine.

Si le temps partiel est de droit, il n'en demeure pas moins une mesure qui permet d'adapter les conditions de travail des agents handicapés à leur état de santé. Son octroi suppose donc l'avis du médecin de prévention qui connaît la situation de travail de l'agent et qui est en mesure d'apprécier au cas par cas et en temps réel l'intérêt d'en bénéficier. Il ne rend toutefois qu'un avis qui ne saurait lier l'agent et, a fortiori, l'administration dans son choix définitif.

#### ❖ **Pour donner des soins à un membre de la famille**

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit aux agents non titulaires pour donner des soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

### **B. Assimilation du temps partiel à du temps complet**

Le premier alinéa de l'article 40 du décret du 17 janvier 1986 étend l'assimilation du temps partiel au temps plein. Désormais, les agents non titulaires bénéficient d'un décompte des périodes de travail à temps partiel sur la base d'un service à temps complet, pour la détermination des droits à formation et le cas échéant, de l'évolution de la rémunération.

### **C. Le temps partiel annualisé**

Le décret n° 2002-1072 du 7 août 2002 relatif au temps partiel annualisé dans la fonction publique de l'Etat est applicable aux agents non titulaires. Cette annualisation du service à temps partiel se traduit par une répartition des jours de travail sur l'ensemble de l'année.

La durée du service à temps partiel est fixée par référence à la durée annuelle d'un service à temps plein, elle-même fixée par les articles 1<sup>er</sup> et 7 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.

Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel dans un cadre annuel perçoivent une rémunération calculée dans les mêmes conditions que le temps partiel de droit commun fixé à l'article 39 du décret du 17 janvier 1986.

Toutefois, cette rémunération est lissée mensuellement sur l'année. Ainsi, l'agent percevra tout au long de l'année le même traitement mensuel quelle que soit la quotité de travail qu'il aura effectuée sur le mois considéré.

### **D. Le temps partiel dans le dispositif de cessation progressive d'activité**

Lorsqu'ils sont admis au bénéfice du dispositif de la cessation progressive d'activité, les agents non titulaires sont régis par les dispositions du titre IX du décret du 17 janvier 1986 relatif au temps partiel et les dispositions de l'ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982 portant modification de certaines dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite et relative à la cessation d'activité des fonctionnaires et des agents de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif.

Ils peuvent demander à travailler à temps partiel selon les quotités prévues à l'article 34 du décret du 17 janvier 1986 puisque les conditions de travail de la cessation progressive d'activité ne sont plus limitées au mi-temps.

En outre, la date de fin de la cessation progressive d'activité n'est plus obligatoirement fixée à 60 ans. Ils peuvent poursuivre leur activité dans cette position au delà de la date de l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite et jusqu'à ce qu'ils justifient d'une durée d'assurance égale au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir la liquidation de leur retraite au taux plein, sans toutefois dépasser la limite d'âge.

## **VII. LA DISCIPLINE**

Le régime disciplinaire de droit commun

Le régime disciplinaire universitaire

## Le régime disciplinaire de droit commun

### A. Champ d'application

Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat prévoit les règles applicables en matière de discipline.

Le régime disciplinaire de droit commun est applicable à l'ensemble des agents non titulaires de l'Etat excepté les enseignants associés régis par les dispositions du décret n° 85-733 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités.

Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent non titulaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

### B. Qui exerce le pouvoir disciplinaire ?

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement. La délégation du pouvoir de procéder au recrutement emporte celle du pouvoir disciplinaire. Toutefois, le pouvoir disciplinaire peut, en ce qui concerne les sanctions de l'avertissement et du blâme, être délégué indépendamment du pouvoir de procéder au recrutement, et le pouvoir de procéder au recrutement indépendamment du pouvoir disciplinaire.

### C. Les commissions consultatives paritaires

L'article 1-2 du décret du 17 janvier 1986 prévoit que dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat, il est institué, par arrêté du ministre intéressé ou par décision de l'autorité compétente de l'établissement public, une ou plusieurs commissions consultatives paritaires comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel.

Ces commissions sont obligatoirement consultées notamment sur les décisions individuelles relatives aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Lorsque la commission consultative paritaire doit se prononcer en matière disciplinaire, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration, sont appelés à délibérer.

### D. Le droit à communication de son dossier pour l'agent non titulaire

L'agent non titulaire à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous documents annexes et à se faire assister par les défenseurs de son choix. L'administration doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

### E. Les sanctions applicables

L'article 43-2 du décret du 17 janvier 1986 prévoit les sanctions suivantes :

1° L'avertissement ;

2° Le blâme ;

3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;

4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

## Le régime disciplinaire universitaire

### A. Champ d'application

Le régime disciplinaire universitaire concerne les enseignants-chercheurs et les autres enseignants exerçant des fonctions dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et les autres établissements publics d'enseignement supérieur placés sous la tutelle du ministre chargé de l'enseignement supérieur (enseignants associés, vacataires, attachés temporaires d'enseignement et de recherche, enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur ou y assurant des enseignements...).

### B. Qui exerce le pouvoir disciplinaire ?

L'article L. 712-4 du code de l'éducation prévoit que le pouvoir disciplinaire à l'égard des enseignants est exercé en premier ressort par le conseil d'administration de l'établissement constitué en section disciplinaire, établissement dans lequel ont été commis les faits donnant lieu à des poursuites.

Si l'établissement concerné est distinct de celui dans lequel l'enseignant exerce ses fonctions ou dans lequel l'usager est inscrit, cet établissement est tenu informé de la procédure.

Dans les cas où les faits donnant lieu à des poursuites n'ont pas été commis dans un des établissements mentionnés ci-dessus, la section disciplinaire compétente est celle de l'établissement dans lequel l'enseignant est affecté ou, à défaut, où il exerce principalement ses fonctions.

Le décret n° 92-657 du 13 juillet 1992 relatif à la procédure disciplinaire dans les établissements publics d'enseignement supérieur placés sous la tutelle du ministre chargé de l'enseignement supérieur précise les modalités de cette procédure.

### C. Procédure

#### - Saisine

Les poursuites sont engagées devant la section disciplinaire compétente par le président ou directeur de l'établissement. En cas de défaillance de l'autorité responsable, le recteur d'académie peut engager la procédure après avoir saisi cette autorité depuis au moins un mois.

La section disciplinaire est saisie par une lettre adressée à son président. Ce document mentionne le nom, l'adresse et la qualité des personnes faisant l'objet des poursuites ainsi que les faits qui leur sont reprochés. Il est accompagné de toutes pièces justificatives.

#### - Instruction

Dès réception de la lettre et des pièces jointes, le président de la section disciplinaire en transmet copie par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, à chacune des personnes poursuivies. Le président fait savoir aux intéressés qu'ils peuvent se faire assister d'un conseil de leur choix et qu'ils peuvent prendre connaissance du dossier pendant le déroulement de l'instruction.

La commission d'instruction instruit l'affaire par tous les moyens qu'elle juge propres à l'éclairer. Elle doit convoquer l'intéressé, qui peut se faire accompagner de son défenseur, afin d'entendre ses observations. Le président fixe un délai pour le dépôt du rapport d'instruction, qui ne doit comporter que l'exposé des faits ainsi que les observations présentées par l'autorité qui a engagé la poursuite et celles présentées par la personne déférée. Ce rapport est transmis au président dans un délai qu'il a préalablement fixé et qui ne peut être supérieur à deux mois. Toutefois le président peut ordonner un supplément d'instruction s'il estime que l'affaire n'est pas en état d'être jugée.

Dans le cas où la juridiction est saisie de nouveaux éléments, le président ordonne la réouverture de l'instruction.

- Jugement

Le président de la section disciplinaire fixe la date de la séance de jugement et convoque la formation compétente.

La section disciplinaire convoque chacune des personnes déférées devant la formation de jugement, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, quinze jours au moins avant la date de la séance.

L'instruction et les séances des formations de jugement ne sont pas publiques.

Les formations ne peuvent valablement délibérer que si la moitié au moins des membres appelés à siéger sont présents.

Au jour fixé pour la séance de jugement, le rapporteur ou, en cas d'absence de celui-ci, un membre de la formation de jugement désigné par le président parmi les enseignants-chercheurs donne lecture du rapport. L'intéressé et, s'il en fait la demande, son conseil sont ensuite entendus dans leurs observations.

Si le président estime nécessaire d'entendre des témoins, cette audition a lieu contradictoirement en présence de l'intéressé et, éventuellement, de son conseil.

Les membres de la section disciplinaire et le secrétaire sont tenus de respecter le secret sur l'ensemble des opérations d'instruction et de jugement, et notamment sur les opinions exprimées lors des délibérations.

Toutes les décisions sont prises au scrutin secret à la majorité des présents. Si aucune sanction ne recueille la majorité des voix, la poursuite est considérée comme rejetée.

Lorsque la sanction décidée est susceptible de rendre applicable une précédente sanction assortie du sursis, la section disciplinaire se prononce sur la confusion des sanctions.

La décision doit être motivée et la sanction ne prend effet qu'à compter du jour de sa notification. Elle est signée par le président de la séance et par le secrétaire.

La décision est affichée à l'intérieur de l'établissement. La section disciplinaire peut décider que cet affichage ne comprendra pas l'identité et, le cas échéant, la date de naissance de la personne sanctionnée.

Elle est notifiée par le président de la section disciplinaire à la personne contre laquelle les poursuites ont été intentées, au président ou directeur d'établissement concerné, au recteur d'académie. La notification doit mentionner les voies de recours et les délais selon lesquels la décision peut être contestée. La notification à l'intéressé a lieu par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les sanctions disciplinaires prononcées à l'égard de personnels enseignants ou d'usagers sont inscrites au dossier des intéressés. Le blâme et le rappel à l'ordre pour les premiers, l'avertissement et le blâme pour les seconds, sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période.

## **D. La suspension**

### **Définition**

La suspension est une mesure conservatoire prise dans l'intérêt du service et non en considération de la personne (pas d'accès au dossier ni droit de la défense) prise par l'autorité détentrice du pouvoir de nomination.

### **Faits donnant lieu à suspension**

En cas de faute grave commise par un agent non titulaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

## **Durée de la suspension**

La durée de la suspension ne peut excéder celle du contrat. Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent ne peut être suspendu au-delà d'un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité précitée, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

## **Conséquences de la suspension en termes de rémunération**

L'agent non titulaire suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires.

L'agent non titulaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille.

Cas particulier des membres du personnel enseignant : l'article L. 951-4 du code de l'éducation prévoit que le ministre chargé de l'enseignement supérieur peut prononcer la suspension d'un membre du personnel de l'enseignement supérieur pour un temps qui n'excède pas un an, sans privation de traitement.

## **Cas particulier des membres du personnel enseignant**

L'article L. 951-4 du code de l'éducation prévoit que le ministre chargé de l'enseignement supérieur peut prononcer la suspension d'un membre du personnel de l'enseignement supérieur pour un temps qui n'excède pas un an, sans privation de traitement.

## **E. Sanctions**

S'agissant des sanctions applicables aux enseignants non titulaires, l'article L. 952-9 du code de l'éducation prévoit les sanctions suivantes :

1° Le rappel à l'ordre ;

2° L'interruption de fonctions dans l'établissement pour une durée maximum de deux ans ;

3° L'exclusion de l'établissement ;

4° L'interdiction d'exercer des fonctions d'enseignement ou de recherche dans tout établissement public d'enseignement supérieur soit pour une durée déterminée, soit définitivement.

## **F. Recours**

Les décisions rendues en premier ressort par la section disciplinaire peuvent être contestées devant le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) en formation disciplinaire qui est une juridiction administrative spécialisée.

❖ **Cas particulier des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)** : les ATER relèvent en matière disciplinaire à la fois du régime disciplinaire de droit commun et du régime disciplinaire universitaire. Toutefois, en vertu du principe de non-cumul des sanctions, seul l'un des deux régimes peut être appliqué à un ATER pour sanctionner un même fait. Ainsi, en fonction des faits donnant lieu à poursuites et de la sanction envisagée à l'encontre de l'enseignant-chercheur ou de l'agent exerçant des fonctions d'enseignement, le président de l'université qui a recruté l'intéressé peut choisir d'engager lui-même la procédure disciplinaire de « droit commun » prévue par le décret du 17 janvier 1986 ou d'appliquer à l'intéressé le régime disciplinaire universitaire. Dans ce dernier cas, le pouvoir disciplinaire universitaire est exercé en premier ressort par le conseil d'administration constitué en section disciplinaire.



## **VIII. LA FIN DE FONCTIONS**

La limite d'âge

La fin de fonctions

Les conséquences financières de la fin de fonctions

**La limite d'âge des agents non titulaires**

*A venir*

## La fin de fonctions

### 1. Cessation du contrat (terme du contrat à durée déterminée)

**Principe** : La décision par laquelle l'administration estime ne pas devoir renouveler le contrat de travail arrivé à son terme est une décision administrative. Elle n'a pas à être motivée. Elle n'est pas une décision créatrice de droit. Elle n'a pas à être assortie de la communication du dossier individuel ou de toute mesure contradictoire ou entretien préalable.

**Date d'échéance** : Le contrat à durée déterminée cesse normalement à la date portée sur le contrat d'engagement écrit ou lorsque l'événement indiqué se réalise.

Au delà du terme réalisé et non reconduit, il ne doit plus exister de relation hiérarchique.

**Limite d'âge** : L'administration a compétence liée pour ne pas renouveler le contrat si l'agent a atteint l'âge de 65 ans. En outre l'administration ne peut pas prévoir dans le contrat de recrutement une date ultérieure à celle du 65<sup>ème</sup> anniversaire.

**Intégration directe** : La titularisation dans la fonction publique fait cesser de droit le contrat en cours, sans délai puisque la situation est plus favorable à l'agent. Ce dernier n'a donc pas besoin de démissionner.

**Cas de la reconduction** : L'article 45 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 précise les dispositions relatives à la fin de contrat des agents non titulaires.

Lorsque l'agent non titulaire est recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être reconduit, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement en respectant l'un des préavis suivants :

- 8 jours avant la fin du contrat, pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois ;
- 1 mois avant la fin du contrat, pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant la fin du contrat, pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 2 ans ;
- 3 mois avant la fin du contrat, lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée et dans ce cas, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

Le délai de préavis se détermine en prenant en compte la durée totale des contrats de l'agent concerné.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

L'agent non titulaire, dont le contrat n'a pas été renouvelé, peut bénéficier des allocations chômage s'il remplit les conditions requises. Il n'a droit en revanche à aucune indemnité de licenciement ou de précarité.

### 2. Le licenciement (rupture anticipée de l'employeur)

#### a) Les causes possibles

- Licenciement dans l'intérêt du service qui doit être justifié ;
- Licenciement disciplinaire : En cas de faute grave (manquement aux obligations professionnelles ou infraction de droit commun), l'agent non titulaire peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire et notamment, d'un licenciement

sans préavis, ni indemnité. L'agent non titulaire à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée à droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et à l'assistance des défenseurs de son choix ;

- Pour insuffisance professionnelle : l'indemnité de licenciement est réduite de moitié. Le licenciement doit être justifié. La procédure du contradictoire doit être respectée ;

- Pour inaptitude physique : Lorsque, après épuisement des droits à congés, l'agent est reconnu définitivement inapte, l'administration peut prononcer le licenciement.

#### b) Les préavis de licenciement

L'agent recruté pour une durée indéterminée ainsi que l'agent qui, engagé à terme fixe, est licencié avant le temps fixé, a droit à un préavis qui est de :

- huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de services ;

- un mois pour ceux qui ont au moins six mois et moins de deux ans de services ;

- deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de service.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement survenus au cours ou à l'expiration d'une période d'essai. Il ne s'applique pas en cas d'inaptitude définitive à l'issue d'un congé pour raison de santé. Il ne s'applique pas au licenciement pour motif disciplinaire.

#### c) La notification du licenciement

Le licenciement est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre doit préciser le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

La lettre de licenciement doit préciser la période de préavis. Les congés annuels, dus à l'agent, ne pouvant être réglés en espèces, viennent s'ajouter à la période de préavis.

#### d) La protection contre le licenciement en période de maternité, de paternité ou d'adoption

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsqu'un agent se trouve en état de grossesse, médicalement constatée, ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressée peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le service employeur est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption.

Ces dispositions sont en conformité avec celles du code du travail sur la protection pendant la maternité ou l'adoption.

### 3. La démission (rupture anticipée à l'initiative du salarié)

#### a) Démissions prévues et intentionnelles

L'administration ne peut pas acter la démission d'un agent tant qu'elle n'a pas reçu de lui un écrit manifestant de manière non équivoque sa volonté de cesser ses fonctions.

L'agent informe son administration de son intention de démissionner par lettre recommandée. Il est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle du préavis de licenciement (voir ci-dessus). Les agents qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenus de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé. Dans la situation d'une fin de congé maternité ou d'adoption, le préavis de démission est fixe et ne dépend ni de la durée de services effectifs, ni de la durée du congé de maternité. Le délai de préavis est dans tous les cas de 15 jours.

#### b) Démission d'office

Sont considérés comme démissionnaires de fait, les agents qui ne formulent pas leur demande de réemploi après un congé :

- Supérieur à un an, pour raison de santé ou maternité, parental ;
- Supérieur à un an pour élever un enfant ou lui donner des soins,
- Pour création d'entreprise, reprise d'entreprise ou pour convenances personnelles.

En ces cas, aucune disposition ne prévoit que la démission doive être acceptée pour produire effet. Si toutefois des modalités d'acceptation de la démission sont prévues dans le contrat, la jurisprudence admet que l'agent puisse retirer sa démission avant acceptation, même par simple appel téléphonique ;

#### c) Abandon de poste

Lorsqu'un agent non titulaire ne se présente pas à son poste de travail sans en avoir reçu l'autorisation (congés annuels, autorisation d'absence, etc.) ou sans avoir fourni de justificatif d'absence (arrêt de travail, etc.), son administration employeur peut le mettre en demeure de reprendre ses fonctions, sous peine d'être licencié.

Cette mise en demeure doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce courrier, l'administration ordonne à l'agent de reprendre son service dans un délai précis.

Le licenciement pour abandon de poste ne constitue pas une sanction disciplinaire.

L'agent non titulaire licencié pour abandon de poste ne peut prétendre à aucune indemnité de licenciement, ni allocation chômage.

#### d) Rupture des liens avec le service

Il s'agit d'une situation intermédiaire entre la démission (qui n'a pas été donnée) et l'abandon de poste (qui n'a pas été constatée avec mise en demeure). Le comportement de l'agent doit montrer sans ambiguïté qu'il a voulu cesser de faire partie du service.

### 4. La cessation progressive d'activité

Certains agents non titulaires de l'Etat ont accès à la cessation progressive d'activité. Il s'agit des agents recrutés sur contrat à durée indéterminée, occupant un emploi permanent à temps complet. Les agents non titulaires recrutés en contrat à durée déterminée et/ou à temps incomplet ne sont donc pas concernés.

## Les conséquences financières de la fin de fonctions

### 1. Indemnité de licenciement

Les agents non titulaires licenciés pour les motifs suivants bénéficient d'une indemnité de licenciement :

- pour inaptitude physique ;
- en cours de contrat, sauf pour motif disciplinaire ;
- à l'issue d'un congé parental, de maladie, d'accident du travail, de maternité, d'adoption, de paternité, pour formation professionnelle et de certains congés non rémunérés ;

Ils sont exclus du bénéfice de cette indemnité :

- en cas de licenciement en cours ou à l'expiration de la période d'essai ;
- en cas de licenciement disciplinaire ;
- en cas d'abandon de poste ;
- s'ils sont démissionnaires ;
- en cas de non renouvellement de leur contrat à durée déterminée ;
- s'ils ont atteint l'âge de 60 ans et remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- s'ils étaient détachés en tant qu'agents non titulaires mais ont par ailleurs la qualité de fonctionnaire ;
- s'ils retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans la fonction publique ou dans une société d'économie mixte ;
- s'ils n'ont été engagés que pour effectuer des vacances.

Sans pouvoir dépasser 12 fois la rémunération de base, l'indemnité de licenciement est égale :

- à la moitié de la rémunération de base de l'agent pour chacune de ses 12 premières années de services ;
- + 1/3 de cette rémunération pour chacune des années suivantes.

La rémunération servant de base de calcul est la dernière rémunération nette perçue au cours du mois précédant le licenciement (certains éléments ne sont pas pris en compte : supplément familial de traitement, indemnités, ...).

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement ; il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

Toute période de service supérieure ou égale à 6 mois compte pour une année ; les périodes inférieures à 6 mois ne sont pas prises en compte.

Cette indemnité est réduite :

- de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- de 1,67 % par mois de services au-delà du 60ème anniversaire, lorsque les agents licenciés ont atteint l'âge de 60 ans et ne remplissent pas les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

## **2. Indemnité compensatrice de congés annuels**

Lorsque l'agent non titulaire licencié n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels, du fait de l'administration, il a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels, sauf en cas de licenciement disciplinaire et d'abandon de poste.

Cette indemnité est égale au 1/10ème de la rémunération brute perçue par l'agent lors de l'année en cours ; elle est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels non pris.

Elle ne peut pas être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés dus et non pris.

## **3. Indemnisation chômage**

L'agent non titulaire peut bénéficier des allocations chômage, s'il remplit les conditions requises, sauf en cas d'abandon de poste et de démission.

L'article L. 5424-1 du code du travail prévoit que les agents fonctionnaires et non fonctionnaires de l'Etat ont droit à une allocation d'assurance dans les conditions prévues aux articles L. 5422-2 et L. 5422-3 du même code.

L'article L. 5424-2 du code du travail prévoit que les employeurs mentionnés à l'article L. 5424-1 assurent la charge et la gestion de l'allocation d'assurance. Ceux-ci peuvent, par convention conclue avec le Pôle emploi, lui confier cette gestion.

Les établissements publics d'enseignement supérieur ont en outre la possibilité d'adhérer au régime d'assurance chômage pour leurs agents non titulaires.

Les modalités d'application du régime d'assurance chômage sont définies par la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage, applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009, et par le règlement général annexé à cette convention.

Le règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 détermine les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi. L'article 1<sup>er</sup> du règlement général prévoit que le régime d'assurance chômage assure un revenu de remplacement dénommé allocation d'aide au retour à l'emploi, pendant une durée déterminée, aux salariés involontairement privés d'emploi qui remplissent certaines conditions. L'article 2 du règlement général précise que sont involontairement privés d'emploi ou assimilés les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte notamment d'une fin de contrat de travail à durée déterminée.

Les conditions d'attribution de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sont définies par les articles 2 à 4 du règlement général annexé à la convention du 19 février 2009.

Le demandeur d'emploi doit notamment

- justifier d'une certaine durée d'affiliation (pour les agents de moins de 50 ans, la période d'affiliation doit être au moins égale à 122 jours, ou 610 heures de travail, au cours des 28 mois qui précèdent la fin du contrat de travail, et pour les salariés âgés de 50 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail, la période d'affiliation doit être au moins égale à 122 jours, ou 610 heures de travail, au cours des 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail) ;
- être inscrit comme demandeur d'emploi ou accomplir une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi ;
- être à la recherche effective et permanente d'un emploi ;
- être âgé de moins de 60 ans ;
- être physiquement apte à l'exercice d'un emploi ;
- n'avoir pas quitté volontairement son emploi ;

- et résider en France métropolitaine, dans un département d'outre-mer ou dans la collectivité territoriale de St-Pierre-et-Miquelon.

En principe, le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est interrompu lorsque le demandeur d'emploi retrouve une activité professionnelle. Toutefois, le cumul d'une allocation d'aide au retour à l'emploi avec une rémunération est autorisé dès lors que le salarié privé d'emploi qui remplit les conditions décrites ci-dessus exerce une activité occasionnelle ou réduite dont l'intensité mensuelle n'excède pas 110 heures, sous réserve que la ou les activités conservées ne lui procurent pas des rémunérations excédant 70 % des rémunérations brutes mensuelles perçues avant la perte d'une partie de ses activités ou que l'activité salariée reprise postérieurement à la perte de ses activités ne lui procure pas des rémunérations excédant 70 % des rémunérations brutes mensuelles prises en compte pour le calcul de l'allocation.



**TITRE II :**  
**LES REGIMES SPECIFIQUES**

# **I. LE NOUVEAU CONTEXTE DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR EN MATIERE DE RECRUTEMENT**

Le régime des responsabilités et des compétences élargies

## Les nouvelles compétences des établissements en matière de GRH

### ➤ *Les nouveaux types de contractuels (article L. 954-3 du code de l'éducation)*

Le président d'université peut désormais recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels :

1° Pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ;

2° Pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection.

Le contrat pluriannuel d'établissement fixe le pourcentage maximum de cette masse salariale que l'établissement peut consacrer au recrutement des agents contractuels mentionnés à l'article L. 954-3.

### ➤ *Les plafonds d'emplois et de masse salariale*

#### Référence

- Décret n° 2008-618 du 27 juin 2008 relatif au budget et au régime financier des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel bénéficiant des responsabilités et compétences élargies.

#### Plafonds d'emplois

Deux types de financement existent : les subventions de l'Etat et les ressources propres de l'établissement. En effet, l'article 64 de la loi n° 2007-1822 du 24 décembre 2007 de finances pour 2008 prévoit qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, le plafond des autorisations d'emplois des opérateurs de l'Etat est fixé chaque année par la loi de finances.

Il faut alors distinguer le plafond d'emplois de l'Etat correspondant aux emplois qui sont financés par l'Etat du plafond d'emplois global qui comporte, en plus des emplois financés par l'Etat, les emplois financés par des ressources propres de l'établissement.

#### Plafond de masse salariale

Il existe un plafond de masse salariale globale pour l'ensemble du budget de l'établissement.

- Les rémunérations :

#### Les primes et intéressements :

L'article L. 954-2 du code de l'éducation prévoit que le président est responsable de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés à l'établissement, selon des règles générales définies par le conseil d'administration. La prime d'encadrement doctoral et de recherche est accordée après avis du conseil scientifique.

Cet article prévoit également que le conseil d'administration peut créer des dispositifs d'intéressement permettant d'améliorer la rémunération des personnels.

## **II. LES CONTRACTUELS DE LA LOI N°2007-1199 DU 10 AOUT 2007 RELATIVE AUX LIBERTES ET RESPONSABILITES DES UNIVERSITES**

Les contractuels de l'article L. 954-3 du code de l'éducation

Les contractuels étudiants

## Les contractuels de l'article L. 954-3 du code de l'éducation

L'article 19 de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités a introduit un article L. 954-3 au code de l'éducation qui prévoit, sous réserve de l'application de l'article L. 712-9 de ce même code, que les présidents d'universités ayant accédé aux responsabilités et compétences élargies peuvent recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels :

- 1° Pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ;
- 2° Pour assurer, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 952-6 du code de l'éducation, des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L. 952-6-1.

L'article L. 954-3 du code de l'éducation a pour but de permettre à ces universités de procéder aux recrutements d'agents contractuels les mieux adaptés à leurs besoins spécifiques. Il s'agit d'une base légale supplémentaire qui n'est pas exclusive de la possibilité, pour les établissements, d'utiliser toute autre base légale réglementaire permettant par ailleurs le recrutement de vacataires et d'autres agents contractuels.

Lorsque ces agents sont recrutés pour exercer des fonctions techniques ou administratives de catégorie A, aucune règle spécifique ne s'applique.

Lorsque ces agents sont recrutés pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, leur recrutement ne peut intervenir qu'après avis d'un comité de sélection en application des dispositions de l'article L. 952-6-1 du même code.

Ce comité est composé d'enseignants-chercheurs et de personnels assimilés, pour moitié au moins extérieurs à l'établissement, d'un rang au moins égal à celui postulé par l'intéressé. Ses membres sont proposés par le président et nommés par le conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs et personnels assimilés. Ils sont choisis en raison de leurs compétences, en majorité parmi les spécialistes de la discipline en cause et après avis du conseil scientifique. En l'absence d'avis rendu par le conseil scientifique dans un délai de quinze jours, l'avis est réputé favorable. Le comité siège valablement si au moins la moitié des membres présents sont extérieurs à l'établissement.

A cet égard, les règles de constitution, de composition et de procédure définies pour le recrutement des enseignants-chercheurs titulaires par les articles 9 à 9-2 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 ne sont pas applicables aux recrutements d'agents contractuels et il appartient à chaque établissement de déterminer ses règles propres dans le seul respect des principes généraux prévus par la loi et rappelés au paragraphe précédent. En particulier, il n'existe pas de nombre minimal de membres. Par exemple, serait considéré comme régulièrement constitué :

- un comité composé de deux membres, spécialistes de la discipline, dont un extérieur à l'établissement ;
- un comité composé de trois membres, dont deux spécialistes de la discipline et deux extérieurs à l'établissement.

Chaque établissement doit par ailleurs assurer la publicité sur la création ou les vacances de tels emplois ainsi que sur les modalités de candidature à ces emplois selon ses règles propres. Contrairement à ce qui est prévu pour les enseignants-chercheurs, l'article L. 954-3 du code de l'éducation ne prévoit pas de conditions particulières de diplômes. Ainsi, les diplômes requis pour le recrutement des enseignants-chercheurs, notamment le doctorat ou l'habilitation à diriger des recherches, ne sont pas retenus comme condition de recevabilité des candidatures. Toutefois, il apparaît nécessaire à l'établissement de déterminer des conditions de diplômes en fonction de la spécialité enseignée dans le cadre du poste proposé.

En ce qui concerne le régime de protection sociale applicable à ces agents contractuels, il appartient à l'établissement de déterminer les règles applicables dans le contrat. L'établissement peut ainsi prévoir dans le contrat que les dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat sont applicables à l'agent recruté.

## Les contractuels étudiants

L'article L. 811-2 du code de l'éducation permet au chef d'établissement de recruter dans des conditions fixées par décret, tout étudiant, notamment pour des activités de tutorat ou de service en bibliothèque, sous réserve qu'il soit inscrit en formation initiale dans un établissement d'enseignement supérieur.

Les conditions de recrutement et d'emploi des étudiants au sein des établissements publics d'enseignement supérieur sont prévues par le décret n° 2007-1915 du 26 décembre 2007.

### A. Le recrutement d'étudiants

#### ➤ Le recrutement

Les étudiants peuvent être recrutés, par contrat, par les présidents et les directeurs des établissements publics d'enseignement supérieur pour exercer les activités suivantes :

- 1° Accueil des étudiants ;
- 2° Assistance et accompagnement des étudiants handicapés ;
- 3° Tutorat ;
- 4° Soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies ;
- 5° Service d'appui aux personnels des bibliothèques ;
- 6° Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales ;
- 7° Aide à l'insertion professionnelle ;
- 8° Promotion de l'offre de formation.

L'établissement assure un suivi des étudiants recrutés qui peut comporter une assistance ou une formation complémentaire.

#### ➤ Les conditions de recrutement

Les étudiants recrutés doivent être inscrits, en formation initiale, à la préparation d'un diplôme délivré au nom de l'Etat ou à la préparation d'un concours de recrutement dans l'une des trois fonctions publiques.

Les contrats conclus en application de l'article L. 811-2 du code de l'éducation sont incompatibles avec tout autre contrat de travail conclu avec un établissement d'enseignement supérieur ou un organisme de recherche et avec le bénéfice de l'allocation de recherche ou l'exercice des fonctions de doctorant contractuel dans les conditions fixées par le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche.

#### ➤ La procédure de recrutement

Les offres d'emplois ainsi que la procédure et les conditions de recrutement sont rendues publiques selon des modalités définies par le chef d'établissement.

Le dossier de candidature est déposé auprès du chef d'établissement. Il comprend notamment un curriculum vitae et une lettre de motivation pour chaque emploi auquel il postule.

La candidature est appréciée prioritairement au regard de critères académiques et sociaux.

## **B. La durée du recrutement**

Les contrats sont conclus pour une période maximale de 12 mois entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 août.

La reconduction du contrat est expresse dans la limite maximale de six ans. A l'issue de la période maximale de 6 ans, le contrat ne peut être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée (2<sup>o</sup> alinéa de l'article 6 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986).

## **C. Les obligations de service**

La durée effective de travail n'excède pas 670 heures entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 30 juin et ne peut excéder 300 heures entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août. Ces durées maximales sont réduites au prorata de la durée du contrat sur chacune des périodes considérées.

Les étudiants bénéficiaires des contrats poursuivent leurs études et exercent les activités prévues au contrat, en temps partagé, selon un rythme approprié. Les modalités d'exercice des activités et d'accomplissement du volume effectif de travail, prévues au contrat, sont organisées et aménagées en fonction des exigences spécifiques de la formation suivie afin de permettre la poursuite simultanée des études et l'insertion professionnelle des étudiants. Les étudiants ne peuvent être astreints à une obligation de travail pendant leurs enseignements obligatoires et pendant leurs examens.

Toutefois, pendant les périodes de congés universitaires, le travail peut être organisé dans le cadre d'un volume horaire maximal hebdomadaire de 35 heures.

## **D. La rémunération**

Le montant de la rémunération ne peut être inférieur au produit du montant du salaire minimum de croissance (SMIC) par le nombre d'heures de travail effectuées.

## **E. Les cas de rupture du contrat**

L'étudiant recruté s'engage à respecter l'ensemble des obligations liées à son inscription dans un cycle d'études. S'il interrompt ses études, manque à l'obligation d'assiduité aux enseignements obligatoires ou ne se présente pas aux épreuves de contrôle des connaissances sans motif légitime, l'établissement peut résilier son contrat après l'avoir mis en mesure de justifier de l'existence d'un motif légitime au cours d'un entretien préalable à la décision de résiliation.

L'étudiant licencié dans ces conditions a droit à un préavis de 15 jours. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

**SIGNALE** : En matière de discipline et de licenciement, les dispositions des articles 1er-1, 2, 3, 4, 10, 26, des titres X (suspension et discipline), XI (fin du contrat et licenciement) et XII (indemnité de licenciement) ainsi que de l'article 56-1 ( aménagements d'horaires) du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 sont applicables aux étudiants recrutés en application de l'article L. 811-2 du code de l'éducation.

### **III. LES CONTRACTUELS DES ETABLISSEMENTS PUBLICS SCIENTIFIQUES ET TECHNOLOGIQUES**

Les contractuels des établissements publics scientifiques et technologiques de l'article L. 431-2-1 du code de la recherche



## **Les contractuels des établissements publics scientifiques et technologiques**

L'article L. 431-2-1 du code de la recherche, issu de la rédaction de l'article 124 de la loi n° 2009-1673 du 30 décembre 2009 de finances pour 2010, prévoit que les établissements publics à caractère scientifique et technologique peuvent recruter, pour une durée indéterminée, des agents contractuels :

- 1° Pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ;
- 2° Pour assurer des fonctions de recherche.

Cet article vise à permettre aux établissements publics à caractère scientifique et technologiques de recruter en contrat à durée indéterminée des agents contractuels administratifs de catégorie A ou assurant des fonctions de recherche. L'objectif est d'attirer des chercheurs à haut potentiel dans les établissements de recherche.

## **IV. LES CATEGORIES D'AGENTS CONTRACTUELS**

Contractuels et vacataires

Les chargés d'enseignement et agents temporaires vacataires

Les vacataires recrutés parmi les auto-entrepreneurs

Les chargés d'enseignement et les attachés d'enseignement dans les disciplines médicales et odontologiques

Les doctorants contractuels

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche

Les lecteurs de langue étrangère et les maîtres de langue étrangère des établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur

Les répétiteurs de langue étrangère et les maîtres de langue étrangère de l'Institut national des langues et civilisations orientales

Les enseignants-chercheurs associés et invités

Les non titulaires hospitalo-universitaires (les personnels non titulaires : chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et assistants hospitaliers universitaires, et les praticiens hospitaliers-universitaires exerçant leurs fonctions à titre temporaire)

Les chefs de clinique des universités de médecine générale

## Les personnels vacataires

Les agents engagés pour exécuter un acte déterminé sont les vacataires, qui bien que travaillant pour le compte d'un service public administratif géré par une personne morale de droit public, ne rentrent pas dans la catégorie des agents contractuels de droit public et ne sont donc pas soumis aux dispositions du décret du 17 janvier 1986 : la mission qu'ils exercent ne s'apparente pas à un « emploi occupé » au sens de la jurisprudence « Berkani » (Tribunal des conflits du 25 mars 1996 ), en raison de la nature de l'engagement (déterminé, ponctuel, non répété...).

### Les critères distinguant le vacataire de l'agent contractuel de droit public

L'agent « engagé pour exécuter un acte déterminé » correspond à ce que l'on appelle le « vrai vacataire » auquel serait dénié le bénéfice du filet de protection instauré par le décret du 17 janvier 1986. Le juge a développé les critères caractérisant cette catégorie d'agent :

- Le caractère discontinu des fonctions : ce n'est pas un élément opératoire, car l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 prévoit le recrutement d'agent non titulaire, entrant dans le champ d'application du décret du 17 janvier 1986, pour faire face à **des besoins occasionnels**.

- La qualification juridique de l'agent : le juge s'est longtemps arrêté à la simple constatation de la qualité juridique de vacataire pour refuser l'application du décret du 17 janvier 1986. Il a pris soin ensuite de s'attacher à la réalité des fonctions exercées, **plus qu'à la dénomination générique imprécise** et a posé les notions de « vrais/faux » vacataires, impliquant une analyse des fonctions au-delà du titre porté par l'agent. Cette confusion terminologique est aussi entretenue par le pouvoir réglementaire lui-même dans l'intitulé de certains décrets.

- La nature des crédits de rémunération : longtemps, la notion de vacataire renvoyait au support budgétaire de la rémunération (à la vacation ou « à la tâche », sur des crédits dits de vacations et non pas sur un emploi budgétaire). La jurisprudence **dissocie dorénavant la nature de l'emploi occupé du support budgétaire** de la rémunération. Celle-ci est sans influence sur la situation juridique de l'agent et ne saurait l'exclure de l'application des garanties prévues par le décret du 17 janvier 1986.

- La « vraie vacation » comme activité accessoire : la vacation permet-elle l'occupation d'un autre emploi public ou privé ? **Ce critère est infirmé** par le Conseil d'Etat qui a reconnu le caractère permanent d'une activité secondaire exercée par un agent occupant une activité professionnelle en parallèle.

- L'absence de soumission hiérarchique directe et la liberté dans l'organisation du travail : ces critères ne sont pas caractéristiques du vacataire, car certains fonctionnaires jouissent également de cette spécificité.

- La nature et la durée des fonctions occupées : Le recrutement pour effectuer un acte déterminé, dont relèvent les « vrais » vacataires, correspond à **une mission ponctuelle qui n'a pas vocation à se répéter dans le temps**. Cette activité ne doit pas se confondre avec une activité qui présente une régularité, une permanence. C'est de cette façon que l'on définit si l'activité est une « vraie » ou une « fausse » vacation.

Ce qui relève de la fausse vacation : La quasi-totalité des agents dits « vacataires » en fonctions dans les diverses administrations de l'Etat sont, comme le confirme la jurisprudence, des agents publics contractuels recrutés ou employés dans les conditions prévues par l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984, soit pour répondre à un besoin permanent impliquant un service à temps incomplet n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, soit pour répondre à des besoins occasionnels ou saisonniers qui ne peuvent être assurés par des titulaires. C'est le cas

d'agents qui, selon le juge n'étaient pas engagés pour une tâche déterminée au sens des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 17 janvier 1986 : l'agent ayant travaillé de manière continue pendant plus de 6 ans au CNRS, le professeur de chant d'un conservatoire municipal ayant exercé un service à temps non complet pendant près de 17 ans, le médecin-radiologue ayant exercé pendant 13 ans dans un dispensaire municipal à temps partiel et disposant par ailleurs d'une activité médicale privée.

Ce qui relève de la vraie vacataire : A contrario, un vrai vacataire, même si aucun texte ne le définit, ne peut être qu'une personne appelée à réaliser un acte déterminé non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (étude, expertise, etc...) et qui l'effectue sans lien de subordination directe à l'autorité administrative. C'est en effet cet état de subordination à l'autorité administrative qui constitue la caractéristique première du lien contractuel et, par conséquent, du lien salarial. De fait, les « vrais vacataires » ne peuvent être que très peu nombreux, et pour cause, puisque leur intervention s'apparente à une prestation de service.

Un arrêt est particulièrement révélateur des difficultés rencontrées, dans la mesure où les conclusions du commissaire du gouvernement présentent certaines divergences avec la décision finale. Cette décision du Conseil d'Etat n° 230011 du 26/03/2003 « CGT Insee » portait sur la qualification juridique de trois catégories d'enquêteurs travaillant pour le compte de l'INSEE : les enquêteurs engagés par contrat à durée indéterminée, d'autres recrutés au moyen d'un contrat à durée déterminée pour une durée d'au moins un an et ceux d'entre eux recrutés par contrat à durée déterminée pour moins d'un an afin d'exécuter une tâche ponctuelle dans le cadre d'une ou plusieurs enquêtes données. En l'espèce il résulte que si le directeur général de l'INSEE a pu légalement refuser d'appliquer le décret du 17 janvier 1986 aux enquêteurs engagés pour moins d'un an par contrat à durée déterminée pour l'exécution de tâches ponctuelles, cette décision de refus est, en revanche, entachée d'une erreur de droit en tant qu'elle s'applique également aux autres enquêteurs recrutés au moyen d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée pour au moins un an. En revanche, le syndicat n'est pas fondé à soutenir que ladite décision est entachée d'une erreur de droit en tant qu'elle a refusé l'application de ce décret aux **agents recrutés au moyen de contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à un an pour l'exécution d'une tâche ponctuelle.**

Cependant, dans ses conclusions, le commissaire du gouvernement allait plus loin encore, en estimant que les enquêteurs pigistes de l'INSEE devaient être considérés comme des contractuels, rentrant dans la catégorie des « faux vacataires », dans la mesure où ils effectuent plusieurs enquêtes pour l'INSEE au cours d'une même année et que cette situation se répète sur plusieurs années. Pour le commissaire du gouvernement, ces agents remplissent un besoin occasionnel au sens des dispositions de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984, et que le régime prévu par le décret du 17 janvier 1986 leur est applicable. Il n'en serait pas de même, selon lui, pour un enquêteur recruté pour effectuer une enquête déterminée, par exemple à l'occasion d'un recensement général de population, dans la mesure où cette mission n'a pas vocation à se répéter au cours de la même année.

### **Conséquences annexes de la qualification de « vacataire » dans l'enseignement supérieur**

- Non application des dispositions du décret du 17 janvier 1986 aux agents temporaires vacataires et aux chargés d'enseignement vacataire relevant du décret n° 87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur : conformément à l'arrêt du Conseil d'Etat du 26 mars 2003, ces agents, recrutés au moyen de contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à un an pour l'exécution d'une tâche ponctuelle, ne rentrent pas dans le champ d'application du décret du 17 janvier 1986. Toutefois, cette réponse peut être infirmée par le juge selon la situation de l'espèce, notamment si l'intéressé est engagé depuis un certain nombre d'années.

- Non application aux vacataires de la réglementation relative à la limite d'âge de soixante-cinq ans : l'arrêt PASKO du Conseil d'Etat du 17/06/1991 a refusé l'application de cette limite d'âge à un vétérinaire collaborant

ponctuellement à la lutte contre les maladies animales, au motif qu'il n'entraîne pas dans la catégorie des employés auxiliaires ou contractuels auxquels la limite d'âge est applicable et alors même que la qualité d'agent non titulaire lui est reconnue par le juge en l'espèce. Ainsi, la collaboration occasionnelle ne rentre pas dans le champ d'application de la loi du 8 août 1947 et l'on peut admettre que les personnes ayant atteint l'âge de 65 ans puissent être recrutées en qualité de conférenciers occasionnels, pour une durée limitée dans le temps, rémunérés sur le fondement du décret n° 56-585 du 12 juin 1956 portant fixation du système général de rétribution des agents de l'Etat ou des personnels non fonctionnaires assurant à titre d'occupation accessoire soit une tâche d'enseignement, soit le fonctionnement de jurys d'examens ou de concours. La collaboration occasionnelle d'une personne appelée pour exécuter un acte déterminé non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps et qui l'effectue sans lien de subordination directe à l'autorité administrative ne rentre pas dans le champ d'application de la loi du 8 août 1947 précitée. Par conséquent, les personnes qui effectuent de façon intermittente les fonctions de surveillant d'examens dans les universités, ne paraissent pas rentrer dans la catégorie des employés auxiliaires ou agents contractuels auxquels s'applique la limite d'âge de 65 ans. En revanche, un recrutement effectué sur la base du décret du 29 octobre 1987 précité, ne peut conduire en tout état de cause, à l'embauche d'un candidat âgé de plus de 65 ans, dans la mesure où le décret lui-même l'interdit.

## Les chargés d'enseignement et agents temporaires vacataires

### A. Le recrutement des vacataires

Le décret n° 87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur distingue deux catégories de personnels vacataires de l'enseignement supérieur. Les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre de l'éducation nationale peuvent en effet faire appel pour des fonctions d'enseignement, dans les disciplines autres que médicales et odontologiques, à des chargés d'enseignement vacataires et, dans toutes les disciplines, à des agents temporaires vacataires.

#### ➤ Qui peut exercer les fonctions de vacataire de l'enseignement supérieur ?

Les chargés d'enseignement vacataires sont des personnalités choisies en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent, en dehors de leur activité de chargé d'enseignement, une activité professionnelle principale consistant :

- Soit en la direction d'une entreprise ;
- Soit en une activité salariée d'au moins neuf cents heures de travail par an ;
- Soit en une activité non salariée à condition d'être assujetties à la taxe professionnelle ou de justifier qu'elles ont retiré de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans.

Préalablement à tout recrutement de chargé d'enseignement vacataire, les universités doivent s'assurer que l'intéressé exerce effectivement une activité professionnelle principale. Le recrutement de personnes au chômage est prohibé. Si les chargés d'enseignement vacataires perdent leur activité professionnelle principale, ils peuvent néanmoins continuer leurs fonctions d'enseignement pour une durée maximale d'un an.

Peuvent être recrutés en qualité d'agents temporaires vacataires :

- Les personnes inscrites en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur.
- Dans les disciplines dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur et lorsqu'elles n'assurent que des vacances occasionnelles dans toutes les disciplines, les personnes bénéficiant d'une pension de retraite, d'une allocation de préretraite ou d'un congé de fin d'activité, à la condition d'avoir exercé au moment de la cessation de leurs fonctions une activité professionnelle principale extérieure à l'établissement.

#### ➤ Qui recrute les personnels vacataires de l'enseignement supérieur ?

Ils sont recrutés par le président ou le directeur de l'établissement après avis du conseil scientifique de l'établissement ou de l'organe en tenant lieu et, le cas échéant, sur proposition du directeur de l'unité de formation ou de recherche.

## **B. La durée des vacances**

Les vacataires de l'enseignement supérieur sont recrutés pour une année universitaire par le président d'université, au moyen d'un engagement. L'engagement peut être renouvelé indéfiniment.

## **C. Les obligations de services**

Les chargés d'enseignement vacataires peuvent assurer des cours, des travaux dirigés ou des travaux pratiques. Le nombre des vacances n'est pas limité par le décret. En effet, les chargés d'enseignement vacataires ayant par ailleurs une activité professionnelle ne sont pas amenés à faire beaucoup de vacances. Lorsqu'ils sont recrutés parmi les fonctionnaires mentionnés à l'article 25-1 de la loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France, ils ne peuvent assurer plus de soixante-quatre heures de cours, quatre-vingt-seize heures de travaux dirigés ou cent quarante-quatre heures de travaux pratiques annuellement ou toute combinaison équivalente.

Les agents temporaires vacataires ne peuvent assurer que des travaux dirigés ou des travaux pratiques. Leur service ne peut au total excéder annuellement, dans un ou plusieurs établissements, 96 heures de travaux dirigés ou 144 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente.

A l'exception de ceux qui n'assurent que des vacances occasionnelles, les vacataires sont soumis aux diverses obligations qu'implique leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens relevant de leur enseignement. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service fixées lors de leur engagement.

## **D. Les règles relatives aux rémunérations**

Les personnels vacataires de l'enseignement supérieur sont rémunérés à la vacation selon les taux réglementaires en vigueur, sur la base d'heures complémentaires attribuées aux mêmes taux que les enseignants chercheurs :

- Cours : 61, 05 euros ;
- Travaux dirigés : 40, 70 euros ;
- Travaux pratiques : 27, 13 euros.

## **E. Le statut juridique des vacataires**

Si le décret du 7 mai 1988 relatif aux attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) vise dans son dispositif le décret n° 86-83 relatif aux agents non titulaires de l'Etat, ce n'est pas le cas du décret du 29 octobre 1987 relatif aux vacataires de l'enseignement supérieur. Il faut donc déduire de cette absence que les vacataires ne sont pas soumis aux mêmes dispositions statutaires que les agents non titulaires de l'Etat, nommés et rétribués sur des emplois inscrits à son budget. Il faut les considérer comme des agents contractuels, non pas de l'Etat comme le sont les attachés temporaires d'enseignement et de recherche, mais comme des contractuels de l'établissement qui les a engagés. En conséquence, le statut de vacataire n'offre pas de protection sociale par lui-même, à la différence de celui des agents non titulaires de l'Etat, que sont par exemple les allocataires.

## Les vacataires recrutés parmi les auto-entrepreneurs

### A. Statut juridique de l' « auto-entrepreneur » ou entrepreneur individuel

La loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie a instauré le statut de l'entrepreneur individuel, plus communément appelé régime de l' « auto-entrepreneur ». L'objectif de cette loi est de contribuer à la création d'entreprises en France. Depuis le 1er janvier 2009, les personnes qui souhaitent travailler à leur compte bénéficient ainsi d'un dispositif souple pour créer, gérer et cesser une activité commerciale, artisanale ou libérale. Cette activité, exercée en nom propre, peut être effectuée à titre principal ou accessoire. L'activité exercée au titre d'une entreprise individuelle ne doit pas excéder 80 000 euros (pour le commerce) et 32 000 euros (pour les prestations de service) de chiffre d'affaires annuel.

L'« auto-entrepreneur » relève de la catégorie des travailleurs indépendants non salariés non agricoles. Il est assujéti à la taxe professionnelle, avec une possibilité d'exonération pendant les trois ans qui suivent la création de l'entreprise si l'intéressé opte pour le versement libératoire de l'impôt sur le revenu.

L' « auto-entreprenariat » ne constitue donc pas une activité particulière, mais seulement un régime social et fiscal simplifié qui permet d'exercer de nombreuses activités de toute nature.

### B. Cadre d'intervention des chargés d'enseignement vacataires

L'article L. 952-1 du code de l'éducation prévoit que les chargés d'enseignement apportent aux étudiants la contribution de leur expérience ; ils exercent une activité professionnelle principale en dehors de leur activité d'enseignement. Ils sont nommés pour une durée limitée par le président de l'université, sur proposition de l'unité intéressée, ou le directeur de l'établissement. En cas de perte d'emploi, les chargés d'enseignement peuvent voir leurs fonctions d'enseignement reconduites pour une durée maximale d'un an.

### C. Possibilité de recruter un « auto-entrepreneur » ou entrepreneur en qualité de chargé d'enseignement vacataire

L'ensemble des candidats au recrutement de chargés d'enseignement vacataire doivent satisfaire à une exigence de compétence et d'expérience pour pouvoir être recrutés.

Les « auto-entrepreneurs » doivent donc respecter certaines conditions, identiques à celles qui s'appliquent à tous les chefs d'entreprise et travailleurs non salariés :

Ils doivent d'une part exercer, à titre principal, l'activité qui constitue l'objet pour lequel ils ont créé leur entreprise individuelle et doivent mentionner clairement l'activité en cause. En effet, comme il l'a été rappelé au I de cette fiche, l'« auto-entreprenariat » n'est pas une activité, mais un régime social et fiscal simplifié qui permet de mener des activités diverses.

D'autre part, ils doivent être détenteurs de compétences qui ne puissent être mises en doute. Il semble difficile de déduire, pour une personne qui exerce cette activité au statut encore récent, des compétences de ces seules activités d'« auto-entrepreneur ».

C'est pourquoi il est nécessaire d'envisager le parcours professionnel antérieur à la création de l' « auto-entreprise » et les autres activités que l'intéressé peut exercer en parallèle avant de procéder au recrutement de ces derniers. Cette vérification permettra ainsi d'élargir l'appréciation des compétences professionnelles de ces personnes.

Enfin l'intéressé devra justifier, comme auparavant, qu'il est soit assujéti à la contribution économique territoriale, soit qu'il tire des revenus réguliers garantissant ses moyens d'existence depuis au moins trois ans. Compte tenu de la création récente du régime d'« auto-entrepreneur », cette activité aura commencé généralement sous un autre régime.

**SIGNALE :** Les établissements doivent en outre s'assurer que les candidats au recrutement en qualité de chargé d'enseignement vacataire exercent leur activité professionnelle principale de manière effective et stable, ce qui leur assure des revenus réguliers. En effet, en raison du caractère occasionnel de l'activité d'enseignement et pour éviter de placer les chargés d'enseignement vacataires dans une situation professionnelle et financière précaire, l'exercice des vacations ne peut en aucun cas s'effectuer à titre principal.



## Les chargés d'enseignement et les attachés d'enseignement dans les disciplines médicales et odontologiques

Les chargés d'enseignement et les attachés d'enseignement dans les disciplines médicales et odontologiques sont régis par les dispositions du décret n° 86-555 du 14 mars 1986.

### A. Qui recrute ?

Les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel peuvent faire appel en qualité de chargés d'enseignement, dans les disciplines médicales et odontologiques, à des praticiens, à des personnels de recherche et à des personnalités choisies en raison de leur compétence dans les domaines scientifique ou professionnel.

Ces établissements publics peuvent en outre, dans les mêmes disciplines et dans les mêmes conditions, faire appel à des attachés d'enseignement.

### B. Les conditions de recrutement

Les personnels mentionnés ci-dessus doivent exercer une activité professionnelle principale en dehors de leur activité de chargé d'enseignement.

Les praticiens doivent exercer une activité professionnelle soit en tant que praticien hospitalier, soit en tant que médecin ou chirurgien-dentiste assujetti à la taxe professionnelle ou salarié. Les médecins ou chirurgiens-dentistes assujettis à la taxe professionnelle ou salariés doivent justifier de trois années d'activités professionnelles.

Les personnalités qualifiées doivent exercer une activité professionnelle principale consistant :

- soit en la direction d'une entreprise ;
- soit en une activité salariée d'au moins neuf cents heures de travail par an ;
- soit en une activité non salariée à condition d'être assujetties à la taxe professionnelle ou à condition de justifier de leur professionnalité et d'avoir retiré de l'exercice de cette profession des moyens d'existence réguliers pendant au moins trois ans.

Les attachés d'enseignement et les chargés d'enseignement peuvent également être recrutés parmi les fonctionnaires des établissements publics d'enseignement supérieur et des établissements publics de recherche remplissant les conditions décrites ci-dessus, détachés, mis à disposition ou délégués auprès d'une entreprise ou d'un organisme qui concourt à la valorisation des travaux, découvertes et inventions qu'ils ont réalisés dans l'exercice de leurs fonctions.

Si les attachés d'enseignement ou les chargés d'enseignement perdent leur activité professionnelle principale, ils peuvent néanmoins continuer leurs fonctions d'enseignement pour une durée maximale d'un an.

### C. Procédure et durée du recrutement

Les chargés d'enseignement sont nommés pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable, par le chef d'établissement sur proposition du conseil de l'unité de formation et de recherche concernée siégeant en formation restreinte aux enseignants.

Les attachés d'enseignement sont nommés par le chef d'établissement, sur proposition du directeur de l'unité de formation et de recherche concernée.

Lorsque ces personnels sont recrutés pour dispenser des enseignements en troisième cycle de formation à la médecine générale, l'avis de l'instance de coordination et d'évaluation du troisième cycle de médecine générale est en outre requis.

#### **D. Obligations de service**

Les chargés d'enseignement effectuent un nombre limité de vacances. Ils peuvent dispenser des enseignements sous forme de cours, de travaux dirigés ou de travaux pratiques. La durée annuelle de ces enseignements est fixée par contrat au moment de l'engagement initial. Elle peut être revue lors de chaque renouvellement.

Les chargés d'enseignement sont soumis aux diverses obligations qu'implique leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens relevant de leur enseignement. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de services fixées lors de leur engagement.

Les praticiens hospitaliers recrutés en qualité de chargés d'enseignement peuvent consacrer à cette activité au maximum deux demi-journées par semaine.

Les attachés d'enseignement effectuent des vacances à caractère occasionnel. Ces vacances peuvent être assurées sous forme de cours, de travaux dirigés ou de travaux pratiques. Les vacances attribuées lors des nominations en qualité d'attaché d'enseignement ne peuvent excéder l'année universitaire.

Les praticiens hospitaliers recrutés en qualité d'attachés d'enseignement ne peuvent assurer plus de deux heures d'enseignement par semaine.

#### **E. Rémunération**

Les chargés d'enseignement et les attachés d'enseignement sont rémunérés à la vacation selon les règles prévues par le décret n° 83-1175 du 23 décembre 1983 relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les autres établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'éducation nationale.

Les taux applicables pour la rémunération des chargés d'enseignement et des attachés d'enseignement sont fixés par arrêté (arrêté du 6 novembre 1989 fixant les taux de rémunération des heures complémentaires).

Les personnels vacataires de l'enseignement supérieur sont rémunérés à la vacation selon les taux réglementaires en vigueur, sur la base d'heures complémentaires attribuées aux mêmes taux que les enseignants chercheurs :

- Cours : 61, 05 euros ;
- Travaux dirigés : 40, 70 euros ;
- Travaux pratiques : 27, 13 euros.

## Les doctorants contractuels

### A. Présentation générale

Le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 a instauré les doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche. Les établissements publics d'enseignement supérieur et les EPST peuvent recruter des étudiants inscrits en vue de la préparation d'un doctorat par un nouveau « contrat doctoral » (Allocataires, moniteurs et ATER). Ce décret remplace le dispositif des allocations de recherche et du monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur.

L'objectif est de proposer aux étudiants inscrits en vue de la préparation d'un doctorat un contrat unique pouvant comprendre des activités de recherche liées à leur inscription en doctorat, mais aussi des missions en matière d'enseignement, de recherche, de valorisation de la recherche, d'information scientifique et technique ou de missions d'expertise en entreprises.

### B. Procédure de recrutement

Le président ou le directeur de l'établissement recrute le doctorant contractuel par contrat, sur proposition du directeur de l'école doctorale, après avis du directeur de thèse et du directeur de l'unité ou équipe de recherche concernée.

Le contrat doctoral précise notamment l'objet du service confié au doctorant contractuel et la nature des activités autres que les activités de recherche liées à la préparation du doctorat que le doctorant contractuel accepte d'exercer. La liste de ces activités peut être modifiée chaque année par avenant.

### C. Durée des fonctions

Le contrat est conclu pour une durée de trois ans avec possibilité de prolongation d'un an si la qualité des travaux de recherche le justifie. Il peut également être prorogé en cas de maladie, de maternité ou d'accident de travail dans la limite d'un an maximum.

Si l'inscription en doctorat n'est pas renouvelée, il est mis fin de plein droit au contrat au terme de la première ou de la deuxième année.

### D. Obligations de services

Le service du doctorant contractuel est arrêté chaque année par le président de l'université. Il peut être exclusivement consacré à la recherche ou inclure, outre ces activités de recherche, un service annuel égal au sixième de la durée annuelle de travail de 1 607 heures dans la fonction publique de l'Etat et consacré aux activités suivantes :

- enseignement dans le cadre d'une équipe pédagogique, pour un service égal au plus au tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants-chercheurs, défini à l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 (soit 42 heures de cours, 64 heures de TD ou 64 heures de TP) ;
- diffusion de l'information scientifique et technique (268 heures de travail) ;
- valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique (268 heures de travail) ;
- missions d'expertise effectuées dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation (268 heures de travail).

Aucune heure ni aucun service complémentaire lié à l'une de ces activités ne peut lui être confié.

Les activités autres que celles consacrées aux travaux de recherche accomplis en vue de la préparation du doctorat peuvent être effectuées dans un établissement différent de celui qui emploie le doctorant contractuel.

### **E. Rémunération**

La rémunération mensuelle brute minimale des doctorants contractuels est fixée à 1 663,22 euros et, lorsque le service inclut d'autres activités que celle consacrée à la recherche, à 1 998,61 euros.

L'article 12 du décret précité prévoit que la rémunération minimale des services effectués par les doctorants contractuels est fixée par arrêté des ministres chargés de l'enseignement supérieur, de la recherche et du budget.

L'arrêté du 23 avril 2009 fixant le montant de la rémunération du doctorant contractuel prévoit deux montants de rémunération différents.

L'article premier de cet arrêté prévoit, d'une part, que la rémunération mensuelle minimale des doctorants contractuels était fixée à 1 663,22 euros bruts au 23 avril 2009. D'autre part, l'article 2 de l'arrêté précité prévoit que, lorsque le service des doctorants contractuels intègre des missions autres que les activités de recherche accomplies en vue de la préparation du doctorat, la rémunération mensuelle minimale des doctorants contractuels était alors fixée à 1 998,61 euros bruts.

Les montants prévus par l'arrêté du 23 avril 2009 sont indexés, à l'instar de toute rémunération de la fonction publique, sur l'évolution du point d'indice.

Compte tenu de leur indexation, les montants actuels s'élèvent respectivement à 1 684,93 euros bruts et 2 024,70 euros bruts (au 1<sup>er</sup> juillet 2010).

De plus, ces montants constituent des taux minimaux. Rien ne s'oppose à ce que les établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche fixent le montant de ces rémunérations à un niveau supérieur à celui prévu par l'arrêté précité.

**SIGNALE** : Les dispositions des articles 1<sup>er</sup>, 1-2, 1-3 et 1-4 (dispositions générales), des articles 4, 5, 6, 7, 8 et 9 (modalités de recrutement), de l'article 22 (congé sans rémunération), des articles 28, 28-1, 29 (condition d'ouverture des droits à congé), de l'article 45 (fin de contrat) et des titres VIII bis (mise à disposition et mobilité), IX (travail à temps partiel), IX bis (cessation progressive d'activité) et IX ter (cessation totale d'activité) du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 ne sont pas applicables aux doctorants contractuels.

## Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche

### A. Le recrutement

Les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur peuvent faire appel à des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) recrutés par contrat à durée déterminée. Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche sont régis par le décret n° 88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur.

#### ➤ Qui peut être attaché temporaire d'enseignement et de recherche ?

1° Les fonctionnaires titulaires et stagiaires de catégorie A de l'Etat, des collectivités territoriales ou d'un établissement public en dépendant, inscrits en vue de la préparation du doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches ou s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur. Les fonctionnaires dont la candidature a été retenue sont placés en position de détachement.

2° Les allocataires d'enseignement et de recherche ayant cessé d'exercer leurs fonctions depuis moins d'un an, titulaires d'un doctorat et s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur.

3° Les enseignants ou chercheurs de nationalité étrangère ayant exercé des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche pendant au moins deux ans, titulaires d'un doctorat.

4° Les moniteurs recrutés dans le cadre du monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur, titulaires d'un doctorat et s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur. Par dérogation, les moniteurs n'ayant pas achevé leur doctorat peuvent être autorisés à titre exceptionnel par le recteur à présenter leur candidature sur proposition de leur directeur de thèse qui doit attester que leur thèse peut être soutenue dans un délai d'un an.

5° Les étudiants n'ayant pas achevé leur doctorat ; en ce cas, le directeur de thèse doit attester que la thèse peut être soutenue dans un délai d'un an.

6° Les titulaires d'un doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur.

NB : Les titres et diplômes étrangers peuvent être admis en dispense du doctorat par le conseil scientifique de l'établissement ou l'organe en tenant lieu. La dispense n'est accordée que pour l'année et le recrutement au titre desquels la candidature est présentée.

#### ➤ Qui recrute les attachés temporaires d'enseignement et de recherche?

Le président ou le directeur de l'établissement recrute les ATER par contrat, après avis du conseil scientifique ou de l'organe en tenant lieu.

Dans les instituts et écoles faisant partie des universités au sens de l'article L. 713-9 du code de l'éducation, ces personnels sont recrutés sur proposition du directeur, après avis du conseil scientifique et du conseil de la composante.

### ➤ **La durée et le renouvellement des fonctions**

Pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires de catégorie A de l'Etat, des collectivités territoriales ou d'un établissement public en dépendant, inscrits en vue de la préparation du doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches ou s'engageant à se présenter à un concours de recrutement de l'enseignement supérieur, la durée du contrat est au maximum de trois ans. Le contrat peut toutefois être renouvelé une fois pour une durée d'un an lorsque les travaux de recherches de l'intéressé le justifient. La durée des fonctions de ces attachés temporaires d'enseignement et de recherche ne peut en aucun cas excéder quatre ans.

Pour les allocataires et les moniteurs, la durée du contrat est au maximum d'un an, renouvelable une fois, pour une durée d'un an, lorsque les travaux de recherches de l'intéressé le justifient. La durée de fonctions ne peut en aucun cas excéder deux ans.

Pour les enseignants ou chercheurs de nationalité étrangère, la durée du contrat est au maximum de trois ans, renouvelable une fois pour une durée d'un an. La durée des fonctions ne peut en aucun cas excéder quatre ans.

Pour les étudiants n'ayant pas achevé leur doctorat et les titulaires d'un doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches, la durée du contrat est au maximum d'un an, renouvelable une fois pour une durée d'un an. La durée de fonctions ne peut en aucun cas excéder deux ans.

### ➤ **La résiliation du contrat**

Au terme de leur première année de fonctions, il peut être mis fin au contrat par le chef d'établissement sur proposition, le cas échéant, du directeur de l'institut ou de l'école.

## **B. Les obligations de services**

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche assurent annuellement 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou 288 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente. Ils assurent également les tâches liées à leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service. Aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut leur être confiée.

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche peuvent demander à exercer leurs fonctions à temps partiel, sans que le service d'enseignement qu'ils assurent puisse être inférieur à la moitié des obligations d'un attaché temporaire d'enseignement et de recherche à temps complet.

## **C. Les règles relatives aux rémunérations**

Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche sont rémunérés par référence à l'indice brut 513 (indice majoré 441), soit une rémunération mensuelle brute de 2 041,95 euros.

La rémunération des attachés temporaires d'enseignement et de recherche exerçant leurs fonctions à temps partiel est calculée, au prorata du temps de service effectué, sur la base de l'indice brut 513, sans que le montant de cette rémunération puisse être inférieur à la rémunération correspondant à l'indice brut 327 (indice majoré 311), soit une rémunération mensuelle de 1 440, 02 euros.

## **D. Le statut juridique**

L'attaché temporaire d'enseignement et de recherche est soumis aux dispositions générales figurant dans le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 applicable aux agents non titulaires de l'Etat. A ce titre, il bénéficie donc d'une couverture sociale en étant affilié au régime des caisses primaires d'assurance maladie. Ce régime recouvre les risques maladie, maternité, invalidité, décès. En fonction de la nature du contrat, les accidents du travail et les prestations familiales sont pris en charge par le régime général ou par le régime de l'administration d'accueil.

**Les lecteurs de langue étrangère et les maîtres de langue étrangère des établissements publics d'enseignement supérieur**

**A. Le recrutement de lecteurs de langue étrangère et de maîtres de langue étrangère**

Les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur peuvent faire appel à des lecteurs de langue étrangère et à des maîtres de langue étrangère dans les conditions fixées par le décret n° 87-754 du 14 septembre 1987 relatif au recrutement de lecteurs de langue étrangère et de maîtres de langue étrangère dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

- **Qui recrute ?**

Les lecteurs de langue étrangère et les maîtres de langue étrangère sont recrutés par le président de l'université ou le directeur de l'établissement concerné.

Le président de l'université ou le directeur de l'établissement concerné engage les candidats par contrat.

Les lecteurs de langue étrangère ou les maîtres de langue étrangère affectés à un institut ou à une école faisant partie d'une université sont engagés par le président de l'université sur la proposition du directeur de l'institut ou de l'école.

- **Les conditions de recrutement**

La langue étrangère au titre de laquelle les candidats se présentent doit être leur langue maternelle ou une autre langue qu'ils pratiquent à l'égal de leur langue maternelle.

Les candidats aux fonctions de lecteur de langue étrangère doivent justifier d'un titre ou diplôme étranger d'un niveau équivalent à celui de la maîtrise ou d'une maîtrise.

Les candidats aux fonctions de maître de langue étrangère doivent justifier d'une année d'études doctorales accomplies avec succès à l'étranger ou d'une année d'études en troisième cycle accomplies avec succès en France.

Le cursus universitaire français s'organise désormais en trois grades : licence, master et doctorat.

Le décret n° 2002-482 du 8 avril 2002 portant application au système français d'enseignement supérieur de la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur prévoit que chaque unité d'enseignement a une valeur définie en crédits européens. Chaque semestre d'étude est affecté de trente crédits. Le niveau licence correspond à l'acquisition de 180 crédits et celui de master correspond à l'acquisition de 300 crédits.

L'article L. 612-1 du code de l'éducation, issu de la rédaction de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités, prévoit que les grades de licence, de master et de doctorat sont conférés respectivement dans le cadre du premier, du deuxième et du troisième cycle.

Dès lors, à titre transitoire, les établissements peuvent recruter en qualité de lecteur de langue étrangère des candidats justifiant de l'obtention des soixante premiers crédits européens acquis après la licence, ce qui correspond à la première année de master. S'agissant du recrutement des maîtres de langue étrangère, il est possible de recruter des candidats justifiant d'une inscription en vue de la préparation du doctorat, diplôme de troisième cycle de l'enseignement supérieur.

- **Durée de recrutement**

La durée des fonctions est d'un an pour les candidats se présentant à titre personnel. Elle peut, à titre exceptionnel, être renouvelée une fois pour une même période.

Pour les candidats proposés par les autorités de leur pays d'origine dans le cadre d'un programme bilatéral d'échanges établi sur une base de réciprocité, la durée des fonctions est fixée lors du recrutement. Elle peut être d'un an, de deux ans ou de trois ans. Elle est renouvelable une fois pour une même période.

Lorsque la durée du contrat est de deux ou de trois ans, il peut être mis fin à ce contrat, au terme d'une première année de fonctions, par le chef d'établissement sur proposition, dans le cas où les lecteurs de langue étrangère ou les maîtres de langue étrangère sont affectés à un institut ou à une école faisant partie d'une université, du directeur de l'institut ou de l'école.

## **B. Obligations de service**

Les lecteurs de langue étrangère assurent un service annuel en présence des étudiants de 300 heures de travaux pratiques. Leur service peut comporter des travaux dirigés sans que leur nombre d'heures annuelles de travaux dirigés puisse être supérieur à 100.

Les maîtres de langue étrangère assurent un service annuel en présence des étudiants de 288 heures de travaux pratiques ou 192 heures de travaux dirigés ou toute combinaison équivalente. Leur service peut comporter, à titre exceptionnel, des cours si les besoins du service le justifient.

Les maîtres de langue étrangère assurent également les tâches liées à leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service fixées à l'alinéa précédent.

Pour le décompte du service annuel des lecteurs de langue étrangère et des maîtres de langue étrangère, une heure de travaux dirigés équivaut à une heure et demie de travaux pratiques, et une heure de cours à une heure et demie de travaux dirigés.

## **C. Rémunération**

Les lecteurs de langue étrangère et les maîtres de langue étrangère sont rémunérés pendant la durée de leurs fonctions par référence pour chacune de ces catégories à un indice unique et selon les modalités fixées par arrêté du ministre chargé du budget, du ministre chargé de l'enseignement supérieur et du ministre chargé de la fonction publique.

Les lecteurs de langue étrangère sont rémunérés par référence à l'indice brut 340 (indice majoré 321), soit une rémunération de 1 486,32 euros par mois.

Les maîtres de langue étrangère sont rémunérés par référence à l'indice brut 482 (indice majoré 417), soit une rémunération de 1 930,83 euros par mois.



## Les répétiteurs de langue étrangère et des maîtres de langue étrangère de l'Institut national des langues et civilisations orientales

### A. Le recrutement des répétiteurs de langue étrangère et des maîtres de langue étrangère

L'Institut national des langues et civilisations orientales peut faire appel à des répétiteurs de langue étrangère et à des maîtres de langue étrangère régis par les dispositions du décret n° 87-755 du 14 septembre 1987 relatif au recrutement des répétiteurs de langue étrangère et des maîtres de langue étrangère de l'Institut national des langues et civilisations orientales

#### ➤ Conditions de recrutement

Les candidats aux fonctions de répétiteur de langue étrangère doivent justifier d'un titre ou d'un diplôme étranger d'un niveau équivalent à celui de la maîtrise ou d'une maîtrise.

Les répétiteurs de l'Institut national des langues et civilisations orientales sont recrutés parmi les candidats originaires du groupe géolinguistique auquel appartient la langue au titre de laquelle ils se présentent. Cette langue doit être leur langue maternelle ou une autre langue qu'ils pratiquent à l'égal de leur langue maternelle.

Les candidats aux fonctions de maître de langue étrangère doivent justifier d'une année d'études doctorales accomplies avec succès à l'étranger ou d'une année d'études en troisième cycle accomplies avec succès en France.

Le cursus universitaire français s'organise désormais en trois grades : licence, master et doctorat.

Le décret n° 2002-482 du 8 avril 2002 portant application au système français d'enseignement supérieur de la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur prévoit que chaque unité d'enseignement a une valeur définie en crédits européens. Chaque semestre d'étude est affecté de trente crédits. Le niveau licence correspond à l'acquisition de 180 crédits et celui de master correspond à l'acquisition de 300 crédits.

L'article L. 612-1 du code de l'éducation, issu de la rédaction de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités, prévoit que les grades de licence, de master et de doctorat sont conférés respectivement dans le cadre du premier, du deuxième et du troisième cycle.

Dès lors, à titre transitoire, les établissements peuvent recruter en qualité de répétiteur de langue étrangère des candidats justifiant de l'obtention des soixante premiers crédits européens acquis après la licence, ce qui correspond à la première année de master. S'agissant du recrutement des maîtres de langue étrangère, il est possible de recruter des candidats justifiant d'une inscription en vue de la préparation du doctorat, diplôme de troisième cycle de l'enseignement supérieur.

#### ➤ Durée de recrutement

La durée des fonctions est fixée lors du recrutement. Elle peut être de un an, de deux ans ou de trois ans. Elle est renouvelable une fois pour une même période.

Lorsque la durée du contrat est de deux ou trois ans, il peut être mis fin à ce contrat, au terme d'une première année de fonctions, par le président de l'institut.

#### ➤ Procédure de recrutement

Les répétiteurs de langue étrangère et les maîtres de langue étrangère de l'Institut national des langues et civilisations orientales sont recrutés par contrat par le président de l'institut, après avis du conseil scientifique.

## **B. Obligations de service**

Les répétiteurs de langue étrangère et les maîtres de langue étrangère assurent un service annuel en présence des étudiants de 256 heures de travaux pratiques ou de travaux dirigés.

Le service des maîtres de langue étrangère peut comporter, à titre exceptionnel, des cours si les besoins du service le justifient.

Les répétiteurs de langue étrangère et les maîtres de langue étrangère assurent également les tâches liées à leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens.

L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire, ni à une réduction des obligations de service fixées aux deux alinéas qui précèdent.

Pour le décompte du service annuel des répétiteurs de langue étrangère et des maîtres de langue étrangère, une heure de cours équivaut à une heure et demie de travaux pratiques et de travaux dirigés.

## **C. Rémunération**

Les répétiteurs de langue étrangère et les maîtres de langue étrangère sont rémunérés pendant la durée de leurs fonctions par référence, pour chacune de ces catégories, à un indice unique et selon les modalités fixées par arrêté du ministre chargé du budget, du ministre chargé de l'enseignement supérieur et du ministre chargé de la fonction publique.

Les répétiteurs de langue étrangère sont rémunérés par référence à l'indice brut 340 (indice majoré 321), soit une rémunération de 1 486,32 euros par mois.

Les maîtres de langue étrangère sont rémunérés par référence à l'indice brut 482 (indice majoré 417), soit une rémunération de 1 930,83 euros par mois.

## Les enseignants-chercheurs associés et invités

Les enseignants-chercheurs associés et invités sont régis par les décrets n° 85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités, n° 91-267 du 6 mars 1991 relatif aux enseignants associés ou invités dans certains établissements d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur, n° 91-966 du 20 septembre 1991 relatif aux personnels associés des centres hospitaliers et universitaires dans les disciplines médicales et odontologiques et n° 93-128 du 27 janvier 1993 relatif aux personnels invités dans les disciplines médicales et odontologiques.

### A. Le recrutement des enseignants associés ou invités

#### 1. Conditions requises pour être recruté en qualité d'enseignant associé ou invité

##### a) Associé à temps plein

Peuvent être recrutés en qualité d'enseignant associé à plein temps des personnalités françaises ou étrangères remplissant l'une des conditions suivantes :

- Justifier d'une expérience professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée autre qu'une activité d'enseignement, d'au moins sept ans dans les neuf ans qui précèdent le 1<sup>er</sup> janvier de l'année du recrutement pour un maître de conférences associé et, d'au moins neuf ans dans les onze ans qui précèdent le 1<sup>er</sup> janvier de l'année du recrutement pour un professeur des universités associé.

- Justifier de l'un des diplômes mentionnés au 1° de l'article 23 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 relatif au statut des enseignants chercheurs de l'enseignement supérieur ou de diplômes universitaires, qualifications ou titres étrangers, estimés équivalents par le conseil scientifique de l'établissement ou l'organe en tenant lieu et exercer des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche, ou avoir exercé de telles fonctions si le candidat a la qualité de réfugié politique.

En ce qui concerne les enseignants associés à temps plein régis par le décret du 6 mars 1991, ils doivent pour être recrutés remplir soit la première condition relative à l'expérience professionnelle, soit justifier du doctorat prévu à l'article 16 de la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur, du doctorat de troisième cycle ou du diplôme de docteur ingénieur, soit de travaux de recherche en France ou à l'étranger ou de titres universitaires étrangers reconnus équivalents par l'instance de l'établissement appelée à se prononcer sur le recrutement et exercer en outre des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche ou avoir exercé des fonctions de cette nature si le candidat a la qualité de réfugié politique.

Les chercheurs titulaires relevant du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques justifiant d'une ancienneté de trois ans en cette qualité peuvent être détachés pour exercer des fonctions d'enseignant associé à temps plein s'ils sont en possession d'un des diplômes mentionnés au 1° de l'article 23 du décret du 6 juin 1984 précité ou de diplômes universitaires, qualifications ou titres étrangers estimés équivalents par le conseil scientifique de l'établissement ou l'organe en tenant lieu.

##### b) Enseignant associé à mi-temps

Peuvent être recrutées en qualité de professeur des universités ou de maître de conférences associé à mi-temps, des personnalités françaises ou étrangères justifiant depuis au moins trois ans d'une activité professionnelle

principale, autre que d'enseignement, et d'une expérience professionnelle directement en rapport avec la spécialité enseignée.

Par ailleurs, les agents publics postulant des fonctions d'enseignant associé à mi-temps doivent obtenir une autorisation de l'autorité hiérarchique dont ils relèvent. Celle-ci est réputée acquise à l'expiration d'un délai de deux mois suivant la réception de la demande. Mais les agents publics exerçant dans un établissement d'enseignement ou de recherche ne peuvent être nommés enseignants associés à mi-temps.

#### **c) Invité à temps-plein et à mi-temps**

Le titre d'enseignant invité à temps plein ou à mi-temps peut être conféré à des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche.

#### **d) Associés des centres hospitaliers et universitaires**

Dans les centres hospitaliers et universitaires, des personnalités françaises et étrangères, dès lors qu'elles ne remplissent pas les conditions fixées par les statuts pour le recrutement en qualité de professeur et maître de conférences des universités - praticien hospitalier ou de professeur et maître de conférences des universités - praticien hospitalier des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires, peuvent être recrutées en qualité de professeur ou de maître de conférences associé des universités. Elles exercent leurs fonctions à plein temps ou à mi-temps.

Des personnalités ne remplissant pas les conditions statutaires pour être recrutées en qualité de chef de clinique des universités - assistant des hôpitaux, assistant hospitalier universitaire ou assistant hospitalier universitaire des centres de soins d'enseignement et de recherche dentaires peuvent être recrutées pour participer aux activités d'enseignement et de recherche en qualité de chef de clinique ou d'assistant associé des universités. Elles ne peuvent exercer que des fonctions à plein temps.

##### **- Associés des centres hospitaliers et universitaires à temps plein**

Les personnels recrutés en qualité de professeur, maître de conférences, chef de clinique ou assistant associé des universités pour exercer à plein temps doivent avoir effectué des travaux et publications relatifs à la discipline au titre de laquelle ils sont recrutés et justifier d'une expérience professionnelle en rapport avec cette discipline.

##### **- Associés des centres hospitaliers et universitaires à mi-temps**

Peuvent être recrutés en qualité de professeur associé des universités ou de maître de conférences associé des universités à mi-temps des personnalités françaises ou étrangères justifiant, depuis au moins trois ans, d'une activité professionnelle principale effective, autre qu'une activité d'enseignement, en rapport avec la discipline concernée.

Pour être recrutés comme maître de conférences associé des universités à mi-temps, les médecins généralistes doivent en outre avoir assuré, pendant au moins trois ans, des services d'enseignement rémunérés à la vacation dans un établissement d'enseignement supérieur. Pour être recrutés comme professeur associé des universités à mi-temps, ils doivent justifier de trois années de fonctions en qualité de maître de conférences associé des universités à mi-temps.

#### **e) Personnels invités des centres hospitaliers et universitaires**

Dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, des personnalités françaises ou étrangères exerçant des fonctions d'enseignement, de recherche ou de soins dans un établissement étranger d'enseignement supérieur, de recherche ou d'hospitalisation peuvent être recrutées dans les disciplines médicales et odontologiques en qualité de professeur ou de maître de conférences invité. Les enseignants invités exercent leurs fonctions à plein temps ou à mi-temps.

## 2. Procédure de recrutement des enseignants associés ou invités

### a) Enseignant associé à temps plein ou à mi-temps

Les nominations des professeurs des universités et maîtres de conférences associés sont prononcées par les autorités compétentes pour la nomination des enseignants-chercheurs titulaires de même catégorie, sur proposition du président ou du directeur de l'établissement après avis du conseil scientifique ou de l'organe en tenant lieu et du conseil d'administration.

Les avis du conseil scientifique et du conseil d'administration sont émis en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui correspondant aux fonctions auxquelles il est postulé.

Dans les écoles et instituts faisant partie des universités, les nominations sont prononcées sur proposition du directeur de l'école ou de l'institut, après avis du conseil scientifique de l'université ou de l'organe en tenant lieu et du conseil d'administration de cet établissement public, avis émis l'un et l'autre dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

### b) Enseignant invité à temps plein ou à mi-temps

Le président ou le directeur de l'établissement intéressé nomme par arrêté les enseignants invités parmi des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche. Cet arrêté est pris après avis du conseil scientifique ou de l'organe en tenant lieu et du conseil d'administration de l'établissement.

Les avis du conseil scientifique et du conseil d'administration sont émis en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui correspondant aux fonctions auxquelles il est postulé.

Dans les écoles et instituts faisant partie des universités, les nominations sont prononcées sur proposition du directeur de l'école ou de l'institut après avis du conseil scientifique de l'université ou de l'organe en tenant lieu et du conseil d'administration de cet établissement public, avis émis l'un et l'autre dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

### c) Associés des centres hospitaliers et universitaires

#### - Associés des centres hospitaliers et universitaires à plein temps

Les nominations en qualité de professeur associé des universités et de maître de conférences associé des universités à plein temps sont prononcées par les autorités compétentes pour la nomination des enseignants-chercheurs titulaires de même catégorie sur proposition du conseil de l'unité de formation et de recherche médicale ou odontologique concerné et, s'ils exercent simultanément des fonctions universitaires et hospitalières, de la commission médicale d'établissement, après avis du groupe compétent du Conseil national des universités siégeant en formation restreinte aux présidents et vice-présidents de sections d'un rang au moins égal. Pour les disciplines médicales, cet avis est communiqué à l'ensemble des membres du groupe compétent du Conseil national des universités.

Les nominations en qualité de chef de clinique associé des universités et d'assistant associé des universités à plein temps sont prononcées par le directeur de l'unité de formation et de recherche médicale ou odontologique concernée sur proposition du conseil de l'unité de formation et de recherche de l'établissement où ils sont affectés et, lorsqu'ils exercent simultanément des fonctions universitaires et hospitalières, par le directeur de l'unité de formation et de recherche médicale ou odontologique et par le directeur général du centre hospitalier régional sur proposition du conseil de l'unité de formation et de recherche et de la commission médicale d'établissement concernés.

- Associés des centres hospitaliers et universitaires à mi-temps

Les nominations en qualité d'enseignant associé à mi-temps sont prononcées par les autorités compétentes pour la nomination des enseignants-chercheurs titulaires de même catégorie sur proposition du conseil de l'unité de formation et de recherche médicale ou odontologique concerné, après avis du groupe compétent du Conseil national des universités siégeant en formation restreinte aux présidents et vice-présidents de sections d'un rang au moins égal. Pour les disciplines médicales, cet avis est communiqué à l'ensemble des membres du groupe compétent du Conseil national des universités.

Pour le recrutement d'enseignants associés de médecine générale, la proposition du conseil de l'unité de formation et de recherche doit être précédée de l'avis de la commission de coordination et d'évaluation du troisième cycle de médecine générale.

**d) Personnels invités des centres hospitaliers et universitaires**

Les nominations en qualité d'enseignant invité sont prononcées par le directeur de l'unité de formation et de recherche de médecine ou d'odontologie concernée sur proposition du conseil de l'unité de formation et de recherche. Le conseil siège en formation restreinte aux enseignants d'un rang au moins égal à celui correspondant aux fonctions postulées.

Lorsque les enseignants invités sont chargés de dispenser des enseignements en troisième cycle de formation à la médecine générale, l'avis de l'instance de coordination et d'évaluation du troisième cycle de médecine générale est en outre requis.

Les enseignants invités à plein temps sont nommés pour une durée qui ne peut être inférieure à un mois sans pouvoir excéder six mois. Les enseignants invités à mi-temps sont nommés pour une durée qui ne peut être inférieure à un mois sans pouvoir excéder un an.

Toutefois, les nominations d'enseignants invités peuvent être prononcées pour plusieurs années universitaires consécutives, dans la limite de trois années. En ce cas, la durée de l'invitation doit, pour chaque année concernée, être comprise entre trois et six mois. Cette nomination peut être renouvelée.

**B. Durée et résiliation du contrat des enseignants associés ou invités**

**1. Durée et renouvellement des fonctions d'enseignant associé**

**a) Enseignant associé à temps plein**

Les maîtres de conférences associés à temps plein sont nommés pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois, ni supérieure à trois ans. Cette nomination peut être renouvelée, pour une durée qui ne peut être supérieure à trois ans, au vu d'un rapport d'activité et dans les conditions prévues lors de la première nomination.

Les professeurs associés à temps plein sont nommés pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois, ni supérieure à trois ans. Le décret de nomination peut prévoir qu'au terme de la durée de l'engagement qu'il fixe, l'intéressé peut, sur sa demande, être maintenu une ou plusieurs fois dans ses fonctions, par arrêté du ministre, au vu d'un rapport d'activité et dans les conditions prévues lors de la première nomination.

La durée totale des fonctions d'enseignant associé à temps plein ne peut en aucun cas excéder six ans.

En ce qui concerne les chercheurs titulaires relevant du décret du 30 décembre 1983 précité, la durée de leurs fonctions en qualité d'enseignant associé est égale à la durée de leur détachement et peut être prolongée, s'il est renouvelé, dans les mêmes conditions prévues pour les autres enseignants associés.

**b) Enseignant associé à mi-temps**

Les maîtres de conférences associés à mi-temps sont nommés pour une période de trois ans par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur suivant la procédure prévue pour les associés à temps plein. Cette

nomination peut être renouvelée dans les mêmes conditions, pour une durée qui ne peut être supérieure à trois ans, au vu d'un rapport d'activité et selon les mêmes modalités que pour la nomination des associés à temps plein.

Les professeurs associés à mi-temps sont nommés pour une période qui ne peut être inférieure à trois ans ni supérieure à neuf ans suivant la procédure prévue pour les associés à temps plein. Dans cette dernière limite, le décret de nomination peut prévoir que, au terme d'une période de trois ans, l'intéressé peut, sur sa demande, être maintenu une ou plusieurs fois dans ses fonctions, par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur, au vu d'un rapport d'activité et dans les conditions prévues pour les nominations des professeurs associés. Toute cessation anticipée de fonctions intervenant à la demande de l'intéressé est prononcée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Les nominations faites dans les conditions ci-dessus peuvent être renouvelées.

Les agents publics souhaitant être renouvelés dans leurs fonctions d'enseignant associé à mi-temps doivent obtenir une autorisation de l'autorité hiérarchique dont ils relèvent.

### **c) Enseignant invité à temps plein ou à mi-temps**

La durée des fonctions en qualité d'enseignant invité ne peut être inférieure à un mois ni excéder un an. L'arrêté de nomination peut, être reconduit pour les années universitaires suivantes. Dans ce cas la durée de l'invitation doit, pour chaque année concernée, être comprise entre trois et six mois.

### **d) Associés des centres hospitaliers et universitaires**

#### **- Associés à plein temps**

Les professeurs associés des universités à plein temps sont nommés pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois ni supérieure à cinq ans. Dans cette dernière limite, au terme d'une période qu'il fixe, le décret de nomination peut prévoir que l'intéressé pourra, sur sa demande et sur proposition des instances de l'établissement prévues pour la nomination des enseignants associés à plein temps, être maintenu au moins une fois dans ses fonctions par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur et, s'il exerce simultanément des fonctions hospitalières, du ministre chargé de la santé.

Les maîtres de conférences associés des universités sont nommés pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois ni supérieure à un an. Sans pouvoir excéder cinq ans au total, leurs fonctions peuvent être renouvelées sur proposition des instances de l'établissement prévues pour la nomination des enseignants associés à plein temps.

Les chefs de clinique et les assistants associés des universités sont nommés pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois ni supérieure à un an, renouvelable dans la limite des durées de service prévues pour les emplois hospitalo-universitaires correspondants par les décrets n° 84-135 du 24 février 1984 et n° 90-92 du 24 janvier 1990. Le renouvellement des chefs de clinique et des assistants associés des universités est prononcé dans les conditions prévues pour les nominations en qualité de chef de clinique associé des universités et d'assistant associé des universités à plein temps.

#### **- Associés à mi-temps**

Les professeurs associés des universités à mi-temps sont nommés pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois ni supérieure à six ans. Dans cette dernière limite, au terme d'une période qu'il fixe, le décret de nomination peut prévoir que l'intéressé pourra, sur sa demande, être maintenu au moins une fois dans ses fonctions par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur, sous réserve qu'aient été émis les propositions et avis du conseil de l'unité de formation et de recherche médicale ou odontologique concerné.

Pour les médecins généralistes, les nominations faites dans les conditions définies au paragraphe précédent peuvent être renouvelées selon même procédure que celle des professeurs associés des universités à mi-temps.

Toutefois, la proposition du conseil de l'unité de formation et de recherche doit être précédée de l'avis de la commission de coordination et d'évaluation du troisième cycle de médecine générale.

Les maîtres de conférences associés des universités à mi-temps sont nommés pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois pour la même durée. Le renouvellement est prononcé par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur, sur proposition du conseil de l'unité de formation et de recherche médicale ou odontologique concerné et, pour les médecins généralistes, après avis de l'instance de coordination et d'évaluation du troisième cycle de médecine générale.

## **2. La résiliation du contrat d'enseignant associé ou invité**

Les enseignants associés à mi-temps sont tenus d'exercer une activité professionnelle principale en dehors de leur activité d'enseignement. La cessation de cette activité entraîne la rupture du contrat d'association à la fin de l'année universitaire en cours.

La cessation de l'activité professionnelle des enseignants associés à mi-temps entraîne de plein droit la cessation des fonctions à la fin de l'année universitaire en cours.

### **C. Les obligations de services**

#### **1. Les enseignants associés et invités exerçant des fonctions à temps plein**

Les obligations de service des enseignants associés correspondent au service d'enseignement des enseignants titulaires de même catégorie soit, au titre de l'enseignement : 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou 288 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente.

Les enseignants associés à temps plein ne peuvent exercer simultanément une activité professionnelle d'agent public.

#### **2. Les enseignants associés et invités exerçant des fonctions à mi-temps**

Les enseignants associés à mi-temps sont tenus d'effectuer un service d'enseignement et de recherche égal à la moitié de celui des personnels titulaires de même catégorie.

#### **3. Les enseignants associés des centres hospitaliers et universitaires**

Les personnels associés à plein temps sont tenus d'effectuer un service d'enseignement et de recherche égal à celui des personnels titulaires ou temporaires de catégorie correspondante.

Lorsqu'ils sont appelés à exercer des fonctions hospitalières, les obligations de service correspondant à ces dernières fonctions sont déterminées par leur acte de nomination.

Les personnels enseignants associés à mi-temps sont tenus d'effectuer un service d'enseignement et de recherche égal à la moitié de celui des personnels titulaires de même catégorie.

#### **4. Les personnels invités des centres hospitaliers et universitaires**

Les enseignants invités à temps plein ont les mêmes obligations de service que celles qui sont applicables aux enseignants-chercheurs titulaires de même catégorie.

Les obligations de service des enseignants invités à mi-temps sont égales à la moitié de celles des enseignants invités à temps plein.



#### **D. La création d'entreprise ouverte aux enseignants associés à temps plein**

Le décret n° 2002-1069 du 6 août 2002 a mis en œuvre la loi n° 99-587 du 12 juillet 1999 sur l'innovation et la recherche au profit des enseignants associés à plein temps. Ce décret a mis en œuvre deux dispositifs.

I - Sous réserve d'être employés de manière continue depuis au moins un an, les enseignants associés à temps plein peuvent être autorisés par le chef d'établissement à participer, en qualité d'associé ou de dirigeant, à la création d'une entreprise dont l'objet est la valorisation des travaux de recherche qu'ils ont réalisés dans l'exercice de leurs fonctions.

A compter de la date d'effet de l'autorisation, l'administration met fin aux fonctions de l'enseignant associé.

II - Sous réserve d'être employés de manière continue depuis au moins un an, les enseignants associés à temps plein peuvent être autorisés, par le chef d'établissement, dans la limite de la durée de leur engagement, à apporter leur concours scientifique à une entreprise qui assure la valorisation des travaux de recherche qu'ils ont réalisés dans l'exercice de leurs fonctions et à prendre une participation dans le capital social de l'entreprise dans la limite de 15 %.

Lorsque l'autorisation est retirée, les intéressés ne peuvent continuer à exercer leurs fonctions dans l'entreprise que dans les conditions prévues au titre II du décret du 17 février 1995.

#### **E. La rémunération**

La rémunération des enseignants associés à mi-temps est encadrée par des bornes indiciaires et des indices intermédiaires de progression afin de permettre la valorisation de l'ancienneté de ces enseignants.

Les règles relatives aux rémunérations des enseignants associés ou invités sont fixées par le décret n° 2007-772 du 10 mai 2007 relatif à la rémunération des personnels enseignants associés ou invités dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre de l'enseignement supérieur.

Les règles relatives aux conditions générales de rémunération des enseignants associés et invités, à temps plein et à mi-temps, sont fixées par arrêté des ministres chargés de l'enseignement supérieur, du budget et de la fonction publique.

L'indice de rémunération des enseignants associés et invités, à temps plein et à mi-temps est fixé, lors de leur recrutement, par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur sur proposition du conseil d'administration de l'établissement, ou de l'organe en tenant lieu.

L'indice ou le niveau de rémunération des personnels associés et invités, à temps plein et à mi-temps, des disciplines médicales et odontologiques sont fixés, lors de leur recrutement, par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur sur proposition du conseil de l'unité de formation et de recherche concernée.

Lorsqu'ils exercent des fonctions hospitalières à temps plein, les personnels associés à temps plein régis par le décret du 20 septembre 1991 perçoivent à ce titre des émoluments hospitaliers non soumis à retenue pour pension civile. Ces émoluments hospitaliers sont déterminés par arrêté des ministres chargés de l'enseignement supérieur, du budget et de la santé. Lorsqu'ils exercent des fonctions hospitalières à temps partiel, ces mêmes personnels sont rémunérés à la vacation.

Lorsque des heures d'enseignement complémentaires leur sont attribuées, les enseignants associés et invités à mi-temps sont rémunérés dans les conditions prévues par le décret n° 83-1175 du 23 décembre 1983.

**SIGNALE :** Les dispositions des titres IX (travail à temps partiel), IX bis (cessation progressive d'activité), IX ter (cessation totale d'activité) et X (suspension et discipline) du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 ne sont pas applicables aux enseignants associés et invités.

## Les personnels non titulaires des centres hospitaliers et universitaires

- **Les chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et les assistants hospitaliers universitaires**

### A. Présentation générale

Les chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et participent aux activités d'enseignement, de soins et de recherche dans les centres hospitaliers et universitaires. Ils participent également au contrôle des connaissances.

### B. Recrutement des chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et des assistants hospitaliers universitaires

#### ➤ Les chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux

- Qui recrute les chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux ?

Ils sont recrutés par décision conjointe du directeur du centre hospitalier universitaire et du directeur de l'unité de formation et de recherche concernée sur proposition du praticien hospitalier exerçant les fonctions de chef de service, après avis du conseil de l'unité de formation et de recherche et de la commission médicale d'établissement, en application de l'article 26-1 du décret n° 84-135 du 24 février 1984 portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires.

- Qui peut être chef de clinique des universités-assistants des hôpitaux ?

Peuvent faire acte de candidature aux fonctions de chef de clinique des universités-assistant des hôpitaux les titulaires d'un des diplômes, certificats ou titres mentionnés à l'article L. 4131-1 du code de la santé publique et les personnes autorisées individuellement par le ministre chargé de la santé, dans les conditions définies à l'article L. 4111-2 du code la santé publique, à exercer la profession de médecin, remplissant l'une des conditions suivantes :

1° Avoir obtenu un diplôme d'études spécialisées ;

2° Avoir validé la totalité de leur internat pour les internes recrutés par les concours ouverts au titre des années antérieures à 1984. En ce cas, l'internat doit avoir été accompli dans un centre hospitalier et universitaire.

Les intéressés ne peuvent présenter leur candidature que dans les trois années suivant l'obtention de leur diplôme d'études spécialisées ou la fin de leur internat.

Ce délai de trois ans est prorogé d'une durée égale à la durée du service national accompli soit après la fin de l'internat soit après la date à laquelle les intéressés justifient du diplôme d'études et de recherches en biologie humaine ou du doctorat d'Etat en biologie humaine ou de diplôme admis en équivalence ou encore de diplômes, certificats ou titres mentionnés à l'article L. 356-2 (1°) du code de la santé publique et d'une maîtrise figurant sur une liste fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur, dans les trois années suivant la date à laquelle ils remplissent ces conditions.

Les diplômes, certificats ou autres titres de médecin spécialiste, délivrés par l'un des Etats membres des communautés européennes ou des autres Etats parties à l'accord sur l'Espace économique européen et figurant

sur une liste établie conformément aux obligations communautaires par arrêté conjoint des ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé, sont admis en dispense du diplôme d'études spécialisées.

Les candidatures présentées par des internes accomplissant le second semestre de leur dernière année d'internat sont recevables si les intéressés justifient des conditions de diplôme exigées. Ils ne peuvent être nommés chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux ou assistants hospitaliers universitaires qu'après validation d'au moins quatre années d'internat.

- Durée du recrutement

Les chefs de clinique des universités - assistants des hôpitaux sont nommés pour une période de deux ans avec possibilité de deux renouvellements d'une année chacun. La décision de renouvellement est prise conjointement par le directeur général du centre hospitalier universitaire et le directeur de l'unité de formation et de recherche concernés sur proposition du praticien exerçant les fonctions de chef de service.

La durée totale des fonctions dans un centre hospitalier et universitaire en qualité de chef de clinique des universités - assistant des hôpitaux ne peut excéder huit ans.

- Le titre d'ancien chef de clinique des universités - assistant des hôpitaux

Pour porter le titre d'ancien chef de clinique des universités - assistant des hôpitaux, il est nécessaire de justifier de deux ans de fonctions effectives en cette qualité. Toutefois, le total des congés de maladie rémunérés accordés aux chefs de clinique des universités - assistants des hôpitaux est pris en compte dans les deux ans de fonctions effectives requises dans la limite maximale de trente jours.

Lorsque les chefs de clinique des universités - assistants des hôpitaux ont bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité ou d'un congé de maladie et ne peuvent justifier des deux ans de fonctions effectives requises pour porter le titre d'ancien chef de clinique des universités - assistant des hôpitaux, ils sont, sur leur demande, maintenus en fonctions en surnombre pour la durée du congé ainsi obtenu.

➤ **Les assistants hospitaliers universitaires**

- Qui recrute les assistants hospitaliers universitaires ?

Ils sont recrutés par décision conjointe du directeur du centre hospitalier universitaire et du directeur de l'unité de formation et de recherche concernée sur proposition du praticien hospitalier exerçant les fonctions de chef de service, après avis du conseil de l'unité de formation et de recherche et de la commission médicale d'établissement, conformément à l'article 26-1 du décret du 24 février 1984.

- Qui peut être assistant hospitalier universitaire ?

Peuvent faire acte de candidature aux fonctions d'assistant hospitalier universitaire :

- a) Les candidats réunissant les conditions pour être recruté en qualité de chef de clinique des universités-assistant des hôpitaux ;
- b) Dans les trois années suivant la fin de leur internat, les titulaires du diplôme d'Etat de docteur en pharmacie ayant validé la totalité de leur internat ;
- c) Les titulaires du diplôme d'études et de recherches en biologie humaine ou du doctorat d'Etat en biologie humaine ou de diplôme admis en équivalence et dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur ;
- d) Les titulaires de l'un des diplômes, certificats ou titres mentionnés à l'article L. 356-2 (1°) du code de la santé publique et d'une maîtrise figurant sur une liste fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur, dans les trois années suivant la date à laquelle ils remplissent ces conditions.

Les candidats non médecins ne peuvent exercer de fonctions hospitalières que dans les disciplines suivantes :

- 1° Cytologie et histologie ;
- 2° Biophysique et médecine nucléaire ; radiologie et imagerie médicale ;
- 3° Biochimie et biologie moléculaire ; biologie cellulaire ; nutrition ;
- 4° Bactériologie-virologie ; hygiène hospitalière ; parasitologie et mycologie ;
- 5° Epidémiologie, économie de la santé et prévention ; biostatistiques, informatique médicale et technologies de communication ;
- 6° Hématologie ; transfusion ; immunologie ; génétique ;
- 7° Pharmacologie fondamentale-pharmacologie clinique-;
- 8° Biologie et médecine du développement et de la reproduction.

Les candidatures présentées par des internes accomplissant le second semestre de leur dernière année d'internat sont recevables si les intéressés justifient des conditions de diplôme exigées. Ils ne peuvent être nommés assistants hospitaliers universitaires qu'après validation d'au moins quatre années d'internat.

- Durée du recrutement

Les assistants hospitaliers universitaires sont nommés pour une période de deux ans avec possibilité de deux renouvellements d'une année chacun. La décision de renouvellement est prise conjointement par le directeur général du centre hospitalier universitaire et le directeur de l'unité de formation et de recherche concernés sur proposition du praticien exerçant les fonctions de chef de service.

La durée totale des fonctions dans un centre hospitalier et universitaire en qualité d'assistants hospitaliers universitaires ne peut excéder huit ans.

- Le titre d'ancien assistant hospitalier universitaire

Pour porter le titre d'ancien assistant hospitalier universitaire, il est nécessaire de justifier de deux ans de fonctions effectives en cette qualité. Toutefois, le total des congés de maladie rémunérés accordés aux assistants hospitaliers universitaires est pris en compte dans les deux ans de fonctions effectives requises dans la limite maximale de trente jours.

Lorsque les assistants hospitaliers universitaires ont bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité ou d'un congé de maladie et ne peuvent justifier des deux ans de fonctions effectives requises pour porter le titre d'ancien chef de clinique des universités - assistant des hôpitaux ou d'ancien assistant hospitalier universitaire, ils sont, sur leur demande, maintenus en fonctions en surnombre pour la durée du congé ainsi obtenu.

### **C. La rémunération**

La rémunération des chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et des assistants hospitaliers universitaires est fixée selon les modalités définies par arrêté des ministres chargés de l'enseignement supérieur, de la santé et du budget. Cette rémunération suit l'évolution des traitements de la fonction publique et peut être accrue, le cas échéant, des indemnités suivantes :

- 1° Des indemnités de participation à la permanence des soins ;
- 2° Des indemnités visant à développer le travail en réseau ;
- 3° Une indemnité correspondant à une part complémentaire variable des émoluments hospitaliers et subordonnée au respect d'un engagement contractuel déterminant, dans le respect des dispositions des

articles R. 4127-5, R. 4127-95, R. 4127-97, R. 4127-249 et R. 4235-18 du code de la santé publique, des objectifs de qualité et d'activité mesurés par des indicateurs définis par arrêté des ministres chargés de la santé et du budget ;

4° Une indemnité d'engagement de service public exclusif versée aux chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et aux assistants hospitaliers universitaires qui s'engagent, pendant la durée de leurs fonctions en qualité de chef de clinique des universités-assistant des hôpitaux ou d'assistant hospitalier universitaire, à ne pas exercer une activité libérale telle que prévue à l'article L. 6154-1 du code de la santé publique.

Le montant, les conditions d'attribution et les modalités de versement des indemnités sont fixés par arrêté des ministres chargés de l'enseignement supérieur, de la santé et du budget.

L'arrêté du 11 décembre 2009 relatif à la rémunération universitaire de certains personnels des centres hospitaliers et universitaires et des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires fixe la rémunération des chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et des assistants hospitaliers universitaires :

- 1<sup>er</sup> échelon (avant deux ans de fonctions) : 16 631,77 euros bruts annuels.
- 2<sup>ème</sup> échelon (après deux ans de fonctions) : 19 367,61 euros bruts annuels.

L'arrêté du 12 juillet 2010 relatif aux émoluments, rémunérations ou indemnités des personnels médicaux exerçant leurs fonctions à temps plein ou à temps partiel dans les établissements publics de santé fixe le montant des émoluments hospitaliers des chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et des assistants hospitaliers universitaires :

- 1<sup>er</sup> échelon, avant 2 ans de fonctions : 17 550,16 euros bruts annuels.
- 2<sup>o</sup> échelon, après 2 ans de fonctions : 20 437,45 euros bruts annuels.

#### **D. Congés divers**

L'article 26-7 du décret du 24 février 1984 prévoit que les assistants hospitaliers universitaires ont droit à :

1° Un congé annuel de trente jours ouvrables, le samedi étant décompté comme jour ouvrable, au cours duquel les intéressés perçoivent la totalité de leur rémunération universitaire et de leurs émoluments hospitaliers ; la durée des congés payés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables ;

2° En cas de maternité, de paternité ou d'adoption, un congé de même durée que celle prévue par la législation de sécurité sociale, pendant lequel l'intéressée continue de percevoir sa rémunération universitaire et ses émoluments hospitaliers ; si, à l'expiration du congé de maternité, l'intéressée ne peut reprendre ses fonctions en raison d'une maladie survenue au cours de ce congé, le point de départ du congé de maladie auquel elle a droit est la date de l'acte médical qui a constaté cette maladie ;

3° En cas de maladie, un congé comportant, pendant les trois premiers mois, le maintien des deux tiers de la rémunération universitaire et des émoluments hospitaliers et, pendant les six mois suivants, le maintien de la moitié de cette rémunération et de ces émoluments ; si, à l'expiration d'un congé de maladie de neuf mois consécutifs, l'intéressé ne peut reprendre ses activités, un congé sans rémunération de douze mois au maximum peut lui être accordé, sur sa demande, après avis du comité médical prévu à l'article 36 du décret n° 84-131 du 24 février 1984 ; si, à l'issue de ce nouveau congé, le comité estime que l'intéressé ne peut reprendre ses fonctions, il est mis fin à celles-ci ;

4° En cas de tuberculose, de maladie mentale, de poliomyélite ou d'affection cancéreuse constatée par le comité mentionné ci-dessus, un congé de longue durée de douze mois qui peut être prolongé de six mois sur avis du comité ; pendant ce congé, l'intéressé perçoit les deux tiers de sa rémunération universitaire et

de ses émoluments hospitaliers ; si, à l'issue de ce congé, il ne peut reprendre ses activités, il lui est accordé sur sa demande un congé sans rémunération d'une durée maximum de dix-huit mois ; si, à l'issue de ce dernier congé, il ne peut reprendre ses fonctions, il est mis fin à celles-ci ;

5° En cas d'affection dûment constatée par le comité mentionné ci-dessus mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et rendant nécessaires un traitement et des soins prolongés et qui figure sur la liste établie en application de l'article 28 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986, un congé de longue maladie d'une durée maximum de trente mois par périodes ne pouvant excéder six mois ; l'intéressé perçoit pendant les six premiers mois de ce congé les deux tiers de sa rémunération universitaire et de ses émoluments hospitaliers et le tiers pendant les vingt-quatre mois suivants ; si, à l'issue d'un congé de longue maladie, l'intéressé ne peut reprendre ses fonctions, il est mis fin à celles-ci ;

6° En cas de maladie ou d'accident imputable à l'exercice des fonctions hospitalières, ou en cas de maladie contractée ou d'accident survenu à l'occasion de l'exercice des fonctions, un congé maximum de douze mois pendant lequel l'intéressé perçoit la totalité de sa rémunération universitaire et de ses émoluments hospitaliers ; à l'issue de ce congé, l'intéressé est examiné par le comité médical mentionné ci-dessus qui, suivant le cas, propose la reprise de l'activité, la prolongation du congé avec maintien des deux tiers de la rémunération par périodes ne pouvant excéder six mois dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois, ou la cessation des fonctions ;

7° Aux autorisations spéciales d'absence prévues par le 6° de l'article 35 du décret n° 84-131 du 24 février 1984 susvisé.

L'Etat et l'établissement public hospitalier sont, chacun en ce qui le concerne, subrogés dans les droits de l'assuré aux prestations en espèces de la sécurité sociale dans les conditions prévues aux articles R. 323-11 et R. 433-12 du code de la sécurité sociale.

### **E. Le congé sans rémunération**

Pendant leur première année de fonctions, les chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et les assistants hospitaliers universitaires peuvent, sur leur demande et sous réserve de l'avis favorable du praticien hospitalier exerçant les fonctions de chef de service, être mis en congé sans rémunération hospitalo-universitaire dans la limite de trente jours par an en vue d'assurer des remplacements de médecins, chirurgiens, spécialistes, biologistes ou pharmaciens exerçant soit dans des établissements d'hospitalisation publics ou privés, soit en clientèle de ville.

A partir de la deuxième année de leurs fonctions, ils peuvent, sur leur demande et sous réserve de l'avis favorable du praticien hospitalier exerçant les fonctions de chef de service, être mis en congé sans rémunération dans la limite de quarante-cinq jours par an en vue d'exercer une activité hors de leur établissement d'affectation.

Ces mises en congé sont prononcées conjointement par le directeur de l'unité de formation et de recherche médicale, pharmaceutique, ou mixte, médicale et pharmaceutique, et le directeur du centre hospitalier universitaire dont relèvent les intéressés.

La durée des congés accordés est prise en considération pour la détermination de l'ancienneté des intéressés en vue de l'acquisition du titre d'ancien chef de clinique des universités-assistant des hôpitaux ou d'ancien assistant hospitalier universitaire et en vue de l'accès aux recrutements hospitaliers et hospitalo-universitaires.

## **F. Le repos de sécurité**

Les chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et les assistants hospitaliers universitaires bénéficient d'un repos de sécurité à l'issue d'une garde, selon les conditions fixées par arrêté des ministres chargés de l'enseignement supérieur, de la santé et du budget.

Si l'intérêt du service l'exige, le préfet du département, sur proposition du médecin inspecteur de la santé publique du département ou du pharmacien inspecteur de santé publique de la région ou du directeur d'établissement et après avis motivé de la commission médicale d'établissement, peut décider qu'un membre des personnels (chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et assistants hospitaliers universitaires) cesse de participer au service de gardes pour une durée maximale de trois mois. Si, à l'issue de cette période de trois mois, l'intéressé n'est pas autorisé à figurer à nouveau au tableau des gardes, sa situation doit être examinée dans le cadre, selon le cas, des dispositions prévues par l'article 36 du décret n° 84-131 du 24 février 1984 susvisé ou par le chapitre III du titre 1er du décret n° 84-135 du 24 février 1984.

## **G. La délégation**

Les chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et les assistants hospitaliers universitaires peuvent, à titre exceptionnel, être placés en position de délégation pour une période d'un an au plus en vue de remplir une mission d'étude.

Cette délégation peut être exceptionnellement prolongée lorsque les intéressés ont accompli deux ans de fonctions effectives dans un centre hospitalier et universitaire, pour une période maximum d'un an, non renouvelable, pendant laquelle ils ne perçoivent aucune rémunération.

L'arrêté qui prononce la délégation précise le montant de la rémunération qui peut leur être maintenue et qui ne peut en aucun cas être supérieur à celui de la rémunération universitaire de l'intéressé.

Les chefs de clinique des universités-assistants des hôpitaux et les assistants hospitaliers universitaires employés de manière continue depuis au moins un an peuvent également être placés en position de délégation, pour une période d'un an au plus, afin de bénéficier des dispositions de l'article 25-1 de la loi n° 82-610 du 15 juillet 1982.

Cette délégation s'impute sur le contrat de ces personnels et n'en prolonge pas la durée.

Cette délégation est décidée conjointement par le directeur général du centre hospitalier universitaire et le directeur de l'unité de formation et de recherche concernée, après autorisation délivrée dans les conditions prévues à l'article 25-1 de la loi du 15 juillet 1982 par les ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé et après conclusion entre l'unité de formation et de recherche, le centre hospitalier universitaire et l'entreprise concernés d'une convention qui en fixe l'objet et en détermine les modalités.

Les intéressés conservent leur rémunération universitaire.

L'entreprise verse au profit de l'unité de formation et de recherche concernée :

- a) Soit une contribution permettant d'assurer le service d'enseignement incombant antérieurement à l'intéressé ;
- b) Soit une contribution au moins équivalente à la rémunération universitaire de l'intéressé et aux charges sociales qui y sont afférentes.

Toutefois le directeur de l'unité de formation et de recherche peut décider de dispenser totalement ou partiellement l'entreprise de sa contribution, après avis du conseil de l'unité de formation et de recherche.

- **Les praticiens hospitaliers universitaires qui exercent leurs fonctions à titre temporaire**

#### **A. Présentation générale**

Les praticiens hospitaliers universitaires participent aux activités d'enseignement, de soins et de recherche dans les centres hospitaliers et universitaires. Ils participent également au contrôle des connaissances.

#### **B. Qui recrute les praticiens hospitaliers-universitaires ?**

Ils sont nommés par décision conjointe du directeur du centre hospitalier universitaire et du directeur de l'unité de formation et de recherche concernée, en application du décret n° 84-135 du 24 février 1984 portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires.

#### **C. Qui peut être recruté en qualité de praticien hospitalier-universitaire ?**

Les candidats doivent réunir les conditions suivantes à la date limite de dépôt des candidatures :

1. Compter au moins deux ans de services effectifs en qualité de chef de clinique des universités-assistant des hôpitaux ou d'assistant hospitalier universitaire et exercer ces fonctions ou avoir cessé de les exercer depuis moins de deux ans.
2. Etre inscrits sur la liste d'aptitude établie à l'issue du concours national de praticien des établissements publics de santé mentionné à l'article 1er du décret n° 99-517 du 25 juin 1999 organisant le concours national de praticien des établissements publics de santé, au titre des épreuves de type I mentionnées à l'article 3 du même décret.
3. Postuler une nomination à titre permanent dans le corps des praticiens hospitaliers à temps plein relevant du décret n° 84-131 du 24 février 1984.

Les candidats peuvent postuler les emplois vacants de praticien hospitalier universitaire en indiquant un ordre de préférence. Un premier examen de ces candidatures est effectué par le conseil de l'unité de formation et de recherche qui procède à l'audition des candidats, et par la commission médicale d'établissement.

Les dossiers des candidats retenus par l'une au moins de ces instances sont ensuite examinés par une commission composée du président de la sous-section concernée du Conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques, président de la commission, et de deux rapporteurs désignés par le président de la section concernée parmi les membres des sections du groupe des disciplines médicales. Un au moins des deux rapporteurs doit être membre de la sous-section concernée.

Pour chaque emploi vacant, la commission propose un candidat.

#### **D. La rémunération**

L'emploi de praticien hospitalier-universitaire comporte les mêmes échelons de rémunération que ceux qui sont définis pour les praticiens hospitaliers aux articles 26 et 27 du décret du 24 février 1984.

L'avancement d'échelon est prononcé par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Les praticiens hospitaliers universitaires perçoivent une rémunération égale à celle des praticiens hospitaliers qui ont atteint le même échelon. Cette rémunération est à la charge de l'Etat pour la moitié et à la charge du centre hospitalier universitaire pour l'autre moitié. Elle peut être accrue, le cas échéant, des indemnités suivantes, également à la charge du centre hospitalier universitaire :

- 1° Des indemnités de participation à la permanence des soins ;



2° Des indemnités visant à développer le travail en réseau ;

3° Une indemnité correspondant à une part complémentaire variable des émoluments hospitaliers, et subordonnée au respect d'un engagement contractuel déterminant, dans le respect des dispositions des articles R. 4127-5, R. 4127-95, R. 4127-97, R. 4127-249 et R. 4235-18 du code de la santé publique, des objectifs de qualité et d'activité mesurés par des indicateurs définis par arrêté des ministres chargés de la santé et du budget ;

4° Une indemnité d'engagement de service public exclusif versée aux praticiens hospitaliers universitaires qui s'engagent, pendant la durée de leur détachement en qualité de praticien hospitalier universitaire, à ne pas exercer une activité libérale telle que prévue à l'article L. 6154-1 du code de la santé publique.

Le montant, les conditions d'attribution et les modalités de versement des sont fixés par arrêté des ministres chargés de l'enseignement supérieur, de la santé et du budget.

L'arrêté du 11 décembre 2009 relatif à la rémunération universitaire de certains personnels des centres hospitaliers et universitaires et des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires fixe la rémunération universitaire des praticiens hospitaliers universitaires.

L'arrêté du 12 juillet 2010 relatif aux émoluments, rémunérations ou indemnités des personnels médicaux exerçant leurs fonctions à temps plein ou à temps partiel dans les établissements publics de santé fixe quant à lui les émoluments hospitaliers praticiens hospitaliers universitaires.

Echelons	Temps de passage à l'échelon supérieur	Rémunération universitaire annuelle brute en euros	Emoluments hospitaliers annuels bruts en euros	Total annuel brut en euros
<b>Praticiens hospitaliers universitaires</b>				
8ème		32 142,79	32 303,53	64 446,32
7ème	2 ans	31 150,23	31 305,97	62 456,20
6ème	2 ans	29 082,32	29 227,76	58 310,08
5ème	2 ans	27 179,78	27 315,72	54 495,50
4ème	2 ans	26 021,80	26 151,89	52 173,69
3ème	2 ans	25 360,13	25 486,91	50 847,04
2ème	1 an	24 780,99	24 904,91	49 685,90
1er	1 an	24 367,46	24 489,30	48 856,76

### E. Les congés

Les articles R. 6152-35 à R. 6152-42 du code de la santé publique prévoient les règles en matière de congés des praticiens.

Les praticiens ont droit à :

1° Un congé annuel de vingt-cinq jours ouvrés ;

2° Un congé au titre de la réduction du temps de travail dans les conditions définies à l'article R. 6152-701 ;

3° Des jours de récupération des périodes de temps de travail additionnel, des astreintes et des déplacements lorsqu'ils n'ont pas fait l'objet d'une indemnisation.

Pendant les congés et les jours de récupération mentionnés aux 1°, 2° et 3°, les praticiens perçoivent la totalité des émoluments mentionnés au 1° de l'article R. 6152-23.

Le directeur de l'établissement arrête le tableau des congés et jours de récupération prévus aux 1°, 2° et 3° ci-dessus après avis du chef de service ou du responsable de la structure et en informe la commission médicale d'établissement ;

4° Des congés de maladie, longue maladie, longue durée dans des conditions fixées aux articles R. 6152-37 à R. 6152-39 ;

5° Un congé de maternité, d'adoption ou de paternité d'une durée égale à celle prévue par la législation de la sécurité sociale, pendant lequel l'intéressé perçoit l'intégralité des émoluments prévus à l'article R. 6152-23 ;

6° Un congé parental dans les conditions prévues à l'article R. 6152-45 ;

7° Des congés de formation dans les conditions prévues à l'article R. 6152-49 ;

8° Des autorisations spéciales d'absence dans les cas et conditions ci-après :

a) Cinq jours ouvrables pour le mariage du praticien ou lors de la conclusion par celui-ci d'un pacte civil de solidarité ;

b) Un jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ;

c) Trois jours ouvrables pour chaque naissance ou arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de son adoption ;

d) Trois jours ouvrables en cas de décès ou de maladie très grave du conjoint, des père, mère et enfants du praticien ou d'une personne avec laquelle ce dernier est lié par un pacte civil de solidarité ;

9° Un congé de fin d'exercice dans les conditions prévues à l'article R. 6152-99.

Un comité médical, placé auprès de chaque préfet, est chargé de donner un avis sur l'aptitude physique et mentale des praticiens régis par le présent statut à exercer leurs fonctions, ainsi que sur toute question d'ordre médical les intéressant pour l'application des dispositions du présent statut.

Le comité est saisi soit par le préfet, soit par le directeur de l'établissement de santé, après avis du président de la commission médicale d'établissement.

Le praticien dont le cas est soumis à un comité médical est tenu de se présenter devant lui et, si la demande lui en est faite, de lui communiquer les pièces médicales le concernant. Il peut demander que soient entendus un ou plusieurs médecins de son choix, qui ont accès au dossier constitué par le comité.

En cas de maladie dûment constatée et attestée par un certificat médical mettant un praticien dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, celui-ci est de droit mis en congé par décision du directeur de l'établissement.

Le praticien en congé de maladie conserve la totalité des émoluments prévus au 1° de l'article R. 6152-23, pendant une durée de trois mois ; ces émoluments sont réduits à la moitié pendant les neuf mois suivants.

Lorsqu'à l'expiration de la première période de six mois consécutifs de congé de maladie, un praticien est inapte à reprendre son service, le comité médical est saisi pour avis de toute demande de prolongation de ce congé dans la limite des six mois restant à courir.

Lorsqu'un praticien a obtenu des congés de maladie d'une durée totale de douze mois consécutifs, il ne peut, à l'expiration de sa dernière période de congé, reprendre son service sans l'avis favorable du comité médical ; en cas d'avis défavorable, il est mis en disponibilité.

Au cas où un praticien est atteint d'une affection ou d'une infirmité entraînant une incapacité professionnelle, le directeur général du Centre national de gestion des praticiens hospitaliers et des personnels de direction de la fonction publique hospitalière peut prononcer d'office la mise en disponibilité du praticien en cause sur proposition

du médecin inspecteur régional de santé publique, après avis du comité médical et dans les conditions fixées aux articles R. 6152-62, R. 6152-63 et R. 6152-65.

Le praticien qui a obtenu un congé de longue maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a pas auparavant repris l'exercice de ses fonctions pendant un an.

Lorsqu'à l'expiration de ses droits à congé de longue maladie, le praticien n'est pas reconnu apte par le comité médical à reprendre ses fonctions, il est mis en disponibilité dans les conditions fixées aux articles R. 6152-62, R. 6152-63 et R. 6152-65.

Le congé de longue durée ne peut être accordé pour une durée inférieure à trois mois ou supérieure à six mois. Il peut être renouvelé à concurrence d'un total de cinq années. Au-delà de ce total de congés, le praticien qui ne peut reprendre son service est mis en disponibilité dans les conditions fixées aux articles R. 6152-62, R. 6152-63 et R. 6152-65.

Le praticien placé en congé de longue durée a droit au maintien de la totalité de ses émoluments pendant trois ans, et de la moitié pendant deux ans.

Pour les praticiens placés en congé de maladie au titre des articles R. 6152-37 à R. 6152-39 qui bénéficient de l'indemnité prévue au 8° de l'article R. 6152-23, le versement de celle-ci est maintenu pendant une période qui ne peut excéder trois mois par contrat d'engagement de service public exclusif. La durée de cette période est portée à six mois en cas de congé de maladie accordé au titre de l'article R. 6152-41.

Les dispositions des articles R. 6152-37 à R. 6152-39 ne s'appliquent pas en cas de maladie imputable au service ou d'accident survenu dans l'exercice des fonctions ou à l'occasion desdites fonctions. En ce cas, l'intéressé continue à percevoir la totalité des émoluments qui lui sont accordés en application du 1° de l'article R. 6152-23 dans la limite d'une année. A l'issue de cette période, son cas est soumis par le préfet du département au comité médical qui propose, soit sa réintégration, soit la prolongation du congé dans les mêmes limites de durée et de rémunération, à concurrence d'un total de cinq années.

Lorsqu'à l'issue d'un an de congés accordés en application des articles R. 6152-37 à R. 6152-41, le praticien ne peut reprendre ses fonctions, son poste est déclaré vacant.

Le praticien qui, à l'expiration de ses droits à congés au titre des articles R. 6152-37 à R. 6152-41, est reconnu définitivement inapte, après avis du comité médical, est placé en disponibilité. Il perd le bénéfice du présent statut à la date d'effet de sa pension d'invalidité.

## **F. Le repos de sécurité**

Les praticiens hospitaliers universitaires bénéficient d'un repos de sécurité à l'issue d'une garde, selon les conditions fixées par arrêté des ministres chargés de l'enseignement supérieur, de la santé et du budget.

Si l'intérêt du service l'exige, le préfet du département, sur proposition du médecin inspecteur de la santé publique du département ou du directeur d'établissement et après avis motivé de la commission médicale d'établissement, peut décider qu'un praticien hospitalier universitaire cesse de participer au service de gardes pour une durée maximale de trois mois. Si, à l'issue de cette période de trois mois, l'intéressé n'est pas autorisé à figurer à nouveau au tableau des gardes, sa situation doit être examinée dans le cadre, selon le cas, des dispositions prévues par l'article 36 du décret du 24 février 1984 susvisé ou par le chapitre III du titre Ier du décret n° 84-135 du 24 février 1984.

## **G. La délégation**

Un praticien hospitalier-universitaire peut, à titre exceptionnel, être placé en position de délégation pour une période de six mois au plus en vue de remplir une mission d'étude.

La décision qui prononce la délégation précise le montant de la rémunération qui peut lui être maintenue et qui ne peut être supérieure à la rémunération universitaire de l'intéressé.

Cette délégation peut être exceptionnellement prolongée pour une période maximum de six mois, non renouvelable, pendant laquelle l'intéressé ne perçoit aucune rémunération.

Les praticiens hospitaliers universitaires peuvent également être placés en position de délégation, pour une période de deux ans renouvelable deux fois, afin de bénéficier des dispositions de l'article 25-1 de la loi du 15 juillet 1982 modifiée précitée. Cette délégation ne prolonge pas la période de détachement.

Les intéressés conservent leur rémunération universitaire.

Cette délégation est décidée conjointement par le directeur général du centre hospitalier universitaire et le directeur de l'unité de formation et de recherche concernée, après autorisation délivrée dans les conditions prévues à l'article 25-1 de la loi du 15 juillet 1982 précitée par les ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé, et après conclusion entre l'unité de formation et de recherche, le centre hospitalier universitaire et l'entreprise concernés d'une convention qui en fixe l'objet et en détermine les modalités.

L'entreprise verse au profit de l'unité de formation et de recherche concernée :

- a) Soit une contribution permettant d'assurer le service d'enseignement incombant antérieurement à l'intéressé ;
- b) Soit une contribution au moins équivalente à la rémunération universitaire de l'intéressé et aux charges sociales qui y sont afférentes.

La contribution prévue au b ci-dessus est obligatoire au-delà d'un an.

Toutefois, le directeur de l'unité de formation et de recherche concernée peut décider de dispenser totalement ou partiellement l'entreprise de sa contribution, après avis du conseil de l'unité de formation et de recherche.

## Les chefs de clinique des universités de médecine générale

### A. Les conditions de recrutement

Le décret n° 2008-744 du 28 juillet 2008 portant dispositions relatives aux personnels enseignants des universités, titulaires et non titulaires de médecine générale prévoit les modalités de recrutement des chefs de clinique des universités de médecine générale.

Peuvent être recrutés en qualité de chef de clinique des universités de médecine générale les personnes remplissant les deux conditions suivantes :

1° Etre titulaire d'un des titres de formation mentionnés à l'article L. 4131-1 du code de la santé publique ou être autorisé individuellement à exercer la médecine en application des articles L. 4111-2 et L. 4131-1-1 du code de la santé publique ;

2° Etre titulaire du diplôme d'études spécialisées de médecine générale. Les diplômes, certificats ou autres titres de formation de médecine générale délivrés par un Etat membre de la Communauté européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen, autre que la France, et figurant sur une liste établie par arrêté des ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la santé sont admis en dispense du diplôme d'études spécialisées de médecine générale.

Les intéressés peuvent présenter leur candidature dans les quatre années suivant l'obtention de leur diplôme d'études spécialisées de médecine générale ou du diplôme, certificat ou titre de médecin généraliste admis en dispense.

### B. La procédure de recrutement

Les universités peuvent faire appel à des chefs de clinique des universités de médecine générale pour exercer des fonctions dans les unités de formation et de recherche de médecine ou, le cas échéant, dans les départements qui assurent les formations médicales.

Les chefs de clinique des universités de médecine générale sont recrutés par contrat par le président de l'université, après avis du directeur de l'unité de formation et de recherche concernée.

Un arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur fixe les modalités de constitution des dossiers et de dépôt des candidatures (arrêté du 29 avril 2009 fixant la procédure de recrutement des professeurs des universités de médecine générale et des maîtres de conférences des universités de médecine générale et les modalités de constitution des dossiers et de dépôt des candidatures pour le recrutement des chefs de clinique des universités de médecine générale).

### C. La durée des fonctions

Les chefs de clinique des universités de médecine générale sont nommés pour une période de deux ans avec possibilité de deux renouvellements d'une année chacun. La durée de ces fonctions ne peut en aucun cas excéder quatre ans dans une ou plusieurs universités.

Au terme de leur première année de fonctions, il peut être mis fin au contrat par décision du président de l'université, sur proposition du directeur de l'unité de formation et de recherche concernée.

#### **D. La rémunération**

La rémunération des chefs de clinique des universités de médecine générale est fixée selon les modalités définies par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur et du ministre chargé du budget. Cette rémunération suit l'évolution des traitements de la fonction publique.

L'arrêté du 27 novembre 2009 fixe le montant de la rémunération des chefs de clinique des universités de médecine générale (16 582,02 euros par an pour le 1er échelon avant 2 ans de fonctions et 19 309,68 euros par an pour le 2° échelon après 2 ans de fonctions).

#### **E. La suspension**

En application des dispositions de l'article L. 951-4 du code de l'éducation, et lorsque l'intérêt du service l'exige, le ministre chargé de l'enseignement supérieur peut prononcer la suspension d'un personnel enseignant titulaire ou non titulaire de médecine générale pour une durée n'excédant pas un an, sans privation de traitement.

#### **F. La discipline**

Les peines disciplinaires applicables aux chefs de clinique des universités de médecine générale pour ce qui concerne leur activité d'enseignement et de recherche sont :

- 1° L'avertissement ;
- 2° Le blâme ;
- 3° La suspension avec privation totale ou partielle de la rémunération ;
- 4° Le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

Les peines sont prononcées par la juridiction disciplinaire mentionnée à l'article L. 952-22 du code de l'éducation. La juridiction disciplinaire est notamment compétente pour sanctionner le non-respect par le personnel enseignant de médecine générale de l'ensemble des obligations de service correspondant aux activités mentionnées.

Les dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 sont applicables aux chefs de clinique des universités de médecine générale, à l'exception du titre IX, du titre IX bis, du titre IX ter et du titre X de ce même décret.

**TITRE III :**  
**QUESTIONS DIVERSES**

## **I. Le recours à l'intérim**



## Le recours à l'intérim

La loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a introduit des dispositions relatives au recours à l'intérim dans la fonction publique.

L'article 3 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 prévoit que les administrations de l'Etat et les établissements publics de l'Etat peuvent avoir recours aux services des entreprises mentionnées à l'article L. 1251-1 du code du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre V du livre II de la première partie du même code, sous réserve des dispositions prévues à la section 6 de ce chapitre.

L'article L. 1251-1 du code du travail prévoit que le recours au travail temporaire a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission.

Chaque mission donne lieu à la conclusion :

1° D'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit " entreprise utilisatrice " ;

2° D'un contrat de travail, dit " contrat de mission ", entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

### Modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique

Mode de gestion alternatif au recrutement traditionnel d'un agent non titulaire pour satisfaire un besoin non durable, le recours à une entreprise de travail temporaire est limité aux seuls cas suivants :

1. Remplacement momentané d'un agent (durée maximale de 18 mois) ;
2. Vacance temporaire d'emploi (durée maximale de 12 mois) ;
3. Accroissement temporaire d'activité (durée maximale de 18 mois) ;
4. Besoin occasionnel ou saisonnier (durée maximale de 18 mois).

Ces situations sont identiques à celles prévues par le statut général de la fonction publique s'agissant du recrutement d'agents non titulaires, avec cependant des durées de mission allongées de 12 à 18 mois.

Le choix de l'entreprise de travail temporaire doit se réaliser conformément aux règles du code des marchés publics, à l'exception de la prestation de service ne dépassant pas 4 000 € qui est dispensée de publicité et de mise en concurrence.

La passation de tels marchés doit être précédée d'une publicité et d'une mise en concurrence.

L'administration doit conclure avec l'entreprise de travail temporaire retenue pour chaque demande de mise à disposition d'un salarié intérimaire, un **contrat écrit de mise à disposition** au plus tard le jour de la mise à disposition effective du salarié intérimaire.

Ce contrat de mise à disposition est régi par les dispositions du **code du travail**. Il doit obligatoirement indiquer :

- a) Le motif pour lequel il est fait appel au travail temporaire ;
- b) Le début et le terme de la mission et ses modalités d'aménagement.

Il doit préciser également si l'administration souhaite une **période d'essai ou la possibilité de la renouveler**. Le montant de la rémunération avec ses différentes composantes doit également y être inclus.

L'entreprise de travail temporaire conclut sous sa responsabilité un contrat de travail temporaire (appelé aussi « **contrat de mission** ») avec le salarié intérimaire. Son recrutement est de sa responsabilité pleine et entière et doit correspondre à la qualification exigée par l'administration.

Dans les cas de maladie, maternité ou accident du travail du salarié intérimaire, l'entreprise de travail temporaire pourvoira à son remplacement sans qu'il soit nécessaire de signer un nouveau contrat de mise à disposition.

Le contrat peut être rompu, soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'administration pendant la période d'essai (sans préavis, ni indemnité), soit pendant la durée du contrat, en cas de faute grave du salarié intérimaire. Cependant, l'administration n'étant pas l'employeur du salarié, c'est à l'entreprise de travail temporaire de tirer les conséquences de la rupture anticipée du contrat dans les conditions de droit commun.

Néanmoins, le juge administratif est compétent pour connaître des litiges portant sur la mission d'intérim au sein de l'administration. Afin de prévenir les risques de requalification du contrat, l'administration utilisatrice devra particulièrement veiller à :

- Affecter l'intérimaire sur un poste lié à l'activité normale et permanente de l'administration ;
- Ne pas conclure un contrat pour un motif non prévu ou interdit par le code du travail ;
- Respecter les durées fixées par le code du travail ;
- Mentionner le début et le terme du contrat et ses modalités d'aménagement ;
- Respecter scrupuleusement le délai de carence de l'intérimaire sur un même poste de travail dans le cas d'un renouvellement du contrat de mission, au risque d'une requalification du contrat en contrat à durée indéterminée.

Aux termes de l'article L.1251-61 du code du travail, le salarié mis à disposition auprès d'une collectivité publique est soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où il est employé. De ce fait, un lien de subordination hiérarchique existe entre l'intérimaire et le chef de l'administration d'accueil. Les conditions de travail du salarié intérimaire seront identiques à celles des autres agents du service, y compris en ce qui concerne les avantages collectifs : service de transport, accès au restaurant administratif, crèches, etc.

Cependant, sa représentation et ses droits syndicaux ne pourront s'exercer que dans son entreprise de travail temporaire.

## **II. La reprise des contrats**

## La reprise des contrats

L' article 14 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif, cette personne publique propose à ces agents un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.

Sauf disposition législative ou réglementaire ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contraires, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

Les services accomplis au sein de la personne publique d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil.

En cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique qui reprend l'activité applique les dispositions relatives aux agents licenciés.

### ➤ **L'agent recruté en application de l'article 20 de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005**

Lorsque les agents sont recrutés à la suite d'un transfert d'activité en application de l'article 20 de la loi du 26 juillet 2005, les services effectués auprès de leur employeur précédent sont assimilés, pour l'ouverture des droits à formation et à congés, à des services accomplis auprès de la personne publique concernée.

En conséquence, aucune condition de durée de services en qualité d'agent public ne peut leur être opposée pour l'ouverture des droits précités, par exemple lors d'une demande de congés.

### **III. Les stages étudiants**

## Les stages étudiants

Le décret n° 2009-885 du 21 juillet 2009 relatif aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les administrations et établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel et commercial prévoit les règles applicables en matière de stages étudiants. La circulaire du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique du 23 juillet 2009 relative aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les administrations et établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel et commercial précise les modalités d'application de ce dispositif.

### A. Champ d'application du régime

#### ➤ Les organismes d'accueil

Les organismes concernés par le nouveau dispositif d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les administrations et établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel et commercial sont les suivants :

- L'ensemble des services de l'Etat non personnalisés : administrations centrales, services déconcentrés, autorités administratives indépendantes ;
- Tous les établissements ayant un caractère administratif y compris les établissements à caractère scientifique et technologiques et scientifiques, culturels et professionnels.

#### ➤ Les étudiants concernés

Sont concernés tous les étudiants inscrits à la préparation d'un diplôme d'enseignement supérieur qu'il s'agisse d'un établissement public ou d'un établissement privé. Dans ce dernier cas, seuls les étudiants inscrits en formation préparant à un diplôme reconnu par l'Etat relèvent de ce dispositif.

Les étudiants préparant un diplôme non reconnu par l'Etat, les agents effectuant des périodes pratiques en alternance dans le cadre d'un contrat d'apprentissage et les stagiaires de la formation professionnelle continue sont exclus du dispositif. Ces derniers relèvent d'un régime spécifique prévu par le code du travail.

#### ➤ Les stages

Les stages sont définis par la circulaire du 23 juillet 2009 comme des périodes d'observation et de formation pratique s'inscrivant dans le cadre d'un cursus de formation initiale scolaire et universitaire qu'ils ont vocation à compléter et qui ont pour objet principal la familiarisation avec le milieu professionnel.

Ces stages doivent permettre aux étudiants de faire le lien entre les connaissances acquises pendant la scolarité et leur application dans le futur métier auxquels ils se préparent.

### B. La durée du stage

La durée du stage initiale ou cumulée ne peut excéder 6 mois. Un étudiant est ainsi autorisé à effectuer plusieurs stages auprès de la même administration au cours de sa formation ou à prolonger éventuellement, par avenant à la convention de stage, la durée initialement prévue, dans la limite de 6 mois.

Toutefois, cette durée maximale de 6 mois peut être dépassée pour les étudiants qui ont intégrés un cursus pédagogique prévoyant une durée de stage supérieure. Cette exception vise les formations longues étalées sur plusieurs années universitaires pour lesquelles les étudiants doivent chaque année effectuer une période d'application de longue durée, comme les formations d'ingénieurs.

### **C. La convention de stage**

Une convention de stage doit être obligatoirement établie au début du stage. Il s'agit d'une convention tripartite conclue entre le stagiaire, l'établissement de préparation du diplôme et l'administration ou établissement d'accueil.

Les mentions obligatoires devant figurer dans la convention :

- L'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire ;
- Les objectifs et finalités du stage ;
- Les activités confiées au stagiaire ;
- La durée du stage, les dates de début et de fin de stage ;
- La durée hebdomadaire de présence du stagiaire dans l'établissement d'accueil ;
- Les conditions dans lesquelles les responsables de stage, l'un représentant l'établissement d'enseignement, l'autre l'administration ou l'établissement public d'accueil, assurent l'encadrement du stagiaire ;
- Le cas échéant, le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement ;
- Le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail conformément au b du 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
- Les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement ;
- Les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage.

La convention de stage doit en outre comporter toute information complémentaire permettant de préciser le déroulement du stage et de clarifier les engagements de l'étudiant, de l'administration ou de l'établissement d'accueil et de l'établissement d'enseignement.

### **D. Le suivi des stages**

La circulaire du 23 juillet 2009 prévoit la désignation d'un tuteur ou d'une équipe tutorielle chargés dans l'administration de l'accueil et de l'encadrement du stagiaire. L'objectif est de favoriser l'intégration du stagiaire et à l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires et à évaluer le travail effectué.

Une attestation de stage doit être délivrée par l'administration ou l'établissement d'accueil à la fin du stage. Cette attestation décrit les principales activités confiées au stagiaire.

### **E. Le calcul de la gratification**

La gratification est obligatoire pour les stages de plus de deux mois consécutifs. La gratification est établie en tenant compte de la durée hebdomadaire de présence du stagiaire. Elle est versée mensuellement et est due au stagiaire à compter du premier jour du premier mois de stage.

La gratification au titre du stage ne peut être cumulée avec une rémunération versée par l'administration ou l'établissement public d'accueil au cours de la période de stage.

Le montant de la gratification due au stagiaire est fixé à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale défini en application de l'article L. 242-4-1 du code de la sécurité sociale, pour une durée de présence égale à la durée légale du travail. La valeur du plafond horaire est mise à jour chaque année. Le site internet de l'URSSAF permet d'accéder à la valeur en vigueur.

La gratification n'est pas un salaire. Elle n'impacte donc pas le plafond d'emploi de l'établissement concerné. Elle est imputée sur le titre 3 (dépenses de fonctionnement) du budget.

Lorsque les fonctions liées à l'activité professionnelle confiée au stagiaire le justifient, une véritable rémunération peut lui être versée. Cette rémunération se substitue à la gratification et ne peut être cumulée avec elle. En outre, le stagiaire peut être rémunéré dans le cadre d'un contrat établi sur le fondement de l'article 6, 2° alinéa, de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (contrat au titre des besoins occasionnels). La rémunération ainsi versée est un véritable salaire affecté des cotisations sociales et fiscales et imputé sur les crédits de personnels de l'établissement.

Les trajets effectués par le stagiaire entre son domicile et le lieu du stage peuvent être pris en charge par l'administration d'accueil dans les mêmes conditions que les fonctionnaires ou agents de l'administration.

#### **F. Le régime de protection sociale**

Le régime applicable en matière de protection sociale dépend du mode de rétribution alloué au stagiaire.

Les stagiaires non gratifiés ou gratifiés à hauteur de 12,5 % du plafond de la sécurité sociale bénéficient en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle de la protection prévue par le code de la sécurité sociale. Les obligations de l'employeur en matière d'affiliation et de paiement des cotisations et de déclaration des accidents du travail à la caisse d'assurance-maladie incombent à l'établissement d'enseignement signataire de la convention de stage ou au rectorat d'académie. Le stagiaire bénéficie des prestations en nature (remboursement des frais médicaux) et de la rente d'incapacité permanente. Le stage ne lui ouvre aucun droit pour les autres risques : retraite, maladie, maternité, invalidité et décès. Ces stagiaires relèvent le plus souvent du régime étudiant de la sécurité sociale.

Les stagiaires rémunérés dans le cadre d'un contrat distinct de la convention de stage sont des agents non titulaires de droit public et relèvent à ce titre du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.